श्रम-अनुशासन
एवं
औद्योगिक परिवाद
[Labour Discipline & Industrial Dispute]



लेखक :

किशनसिंह कच्छवाहा
M.A (S W)

श्रम-सलाहकार
नागोरी द्वार के बाहर, राममोहल्ला,
जो ध पु र

एवं

श्रीकृष्ण दत्त शर्मा
M.A., R.A.S.
(लेखक सुप्रसिद्ध पुस्तक "अनुशासनिक कार्यवाही")



प्राक्कथन लेखक :

माननीय न्यायमूर्ति श्री कानसिंह

राजस्थान उच्च न्यायालय

श्रम हितकारी प्रकाशन, जयपुर-१

प्रकाशक :
श्रम हितकारी प्रकाशन,
जयपुर-१

मूल्य
आठ रुपये पचास पैसे

मुद्रक
एलोरा प्रिंटर्स
जयपुर-३

मालिक और मजदूर के अच्छे सम्बन्ध
औद्योगिक विकास की प्रथम
आवश्यकता है।

प्राप्ति स्थान—

* पुस्तक भवन ब्यावर
* यूनिक ट्रेडर्स, चौड़ा रास्ता, जयपुर-३
* यूनिक ट्रेडर्स, त्रिपोलिया, जोधपुर
* कानून प्रकाशक, सोजतीद्वार बाहर जोधपुर
* शान्ति सेल्स कार्पोरेशन, गली पामानी मार्केट, जयपुर-३
* बाफना बुकडिपो, चौड़ा रास्ता, जयपुर-३

मुख्य वितरक :

* मरु भारती प्रकाशनालय, दधीचि कुटीर पो. बगड़ (Bagar) जि. झुंझुनू (राज.)

प्राक्कथन

Paper ①

JUDGE, HIGH COURT



RAJASTHAN

JODHPUR

दिनांक २८-७-१९६१

श्री किशनसिंह कछवाह व श्रीकृष्णदत्त शर्मा द्वारा रचित पुस्तक 'लेबर डिसीप्लिन व इन्डस्ट्रीयल डिसप्यूट' (श्रम अनुशासन एवं औद्योगिक परिवाद) को पढकर मुझे अत्यन्त प्रसन्नता हुई। उपरोक्त विषय पर हिन्दी पुस्तको के अभाव के कारण एवम् श्रमिको, उनके नेताओ और उन व्यक्तियो के लिये, जो औद्योगिक व श्रमिक कानून के अन्तर्गत कार्यवाही करते हैं, दैनिक आवश्यकताओ की पूर्ति के लिये, युवा-लेखको का प्रयास प्रशसनीय है। सकलन दर्शनीय है। धारा के नीचे जो टिप्पणी दी गई है, वह विशद् सर्वतोमुखी एवम् नवीनतम निर्णयो को ध्यान मे रखते हुये दी गई है।

मुझे पूर्ण विश्वास है कि—यह पुस्तक, जिनके लिये रची गई है, अत्यन्त उपयोगी सिद्ध होगी। लेखको के साथ मेरी पूर्ण शुभकामनायें हैं।

कानसिंह

न्यायमूर्ति
राजस्थान-उच्च न्यायालय,
जोधपुर

दो शब्द

"अनुशासन" किसी राष्ट्र की आत्मा होती है। संसार में उन्हीं देशों ने प्रगति की है, जिन्होंने अनुशासन में रहना सीख लिया है। औद्योगिक क्षेत्र में अनुशासन बनाये रखने के लिये सरकार ने कानून और नियम बनाये हैं, जिनके अनुसार मालिक व मजदूर या कामगार को चलना होता है। प्रस्तुत पुस्तक में मालिक व मजदूर के सम्बन्ध को अनुशासनशील बनाये रखकर उनमें उत्पन्न होने वाले परिवादों या विवादों को सुलझाने के कानूनी पहलू पर विचार किया गया है।

इसमें "मालिक और मजदूर" के सम्बन्धों का विवेचन कर रोजगार या कार्य की शर्तों का विभिन्न कानूनों के अधीन परिचय देते हुए 'औद्योगिक परिवाद' का अर्थ बताया गया है। मजदूर या कामगार के दुराचरण (गलत व बुरे कार्यों) और उसके बदले में दिये जा सकने वाले दण्डों का वर्णन करते हुए सहज न्याय के सिद्धान्तों के अनुसार घरेलू-जांच की पूरी कानूनी विधि दी गई है। नौकरी पर कैसे लगावें, नौकरी की क्या शर्तें होंगी, नियुक्ति पत्र का नमूना और गलत काम करने वालों को कैसे हटावें?—मालिक या व्यवस्थापक के सामने ये बड़े प्रश्न आते हैं, इनका हल आपको इस पुस्तक में मिलेगा। कामगार या मजदूर को मदद करने के लिये उसे अन्याय से हटा देने पर क्या करना चाहिये और श्रम-न्यायालयों में किन बातों को उठाया जा सकता है?—इन बातों का भी इसमें पूरा वर्णन किया गया है। इस प्रकार इस पुस्तक में कानूनी बातों को सरल-भाषा में पेश किया गया है, ताकि साधारण मजदूर व नये मालिक इससे लाभ उठा सकें। कानूनी पुस्तक होने से पूरी कोशिश के बावजूद भी कई स्थानों पर भाषा कठिन हो गई है, जिसके लिये कोई उपाय नहीं था।

परिशिष्ट में श्रम अनुशासन सम्बन्धी कानूनों—औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, मॉडल स्थायी नियम व केन्द्रीय व राजस्थान नियमों को मूल अंग्रेजी में दिया गया है। औद्योगिक परिवाद अधिनियम भी मय टिप्पणियों के मूल अंग्रेजी में दिया गया है। इससे अधिकारियों व कानूनी सलाहकारों के लिये भी यह पुस्तक उपयोगी हो सकेगी, ऐसा विश्वास है।

इस प्रकार की पुस्तक की कई दिनों से मांग थी और हिन्दी भाषा में ऐसी पुस्तकों का अभाव-सा ही था। इस पुस्तक से हमारे मजदूर, मालिक व अन्य सम्बन्धित लोगों को कुछ मदद मिल सकेगी, तभी हमारा परिश्रम सफल होगा। विद्वान्-पाठकों से इस पुस्तक को अधिक उपयोगी बनाने के लिये प्राप्त होने वाले सुझावों का साभार स्वागत है।

इस पुस्तक के लेखन में हमें अपने मित्र श्री रणवीरसिंह गहलोत, निजी सहायक, माननीय उपाध्यक्ष, राजस्थान विधान सभा; श्री नेमीचन्द जैन (कानून प्रकाशक); श्री प्रकाश भंडारी (शान्ति सेल्स कार्पो०) तथा श्री पवनचन्द सिंघवी (यूनिक ट्रेडर्स) से समय समय पर प्रोत्साहन मिला। पाण्डुलिपि व अनुवाद को देखने का कार्य श्री रामदत्त शर्मा एम० ए० (रिसर्च स्कालर) ने किया। प्रकाशन का भार श्री ओमदत्त शर्मा (श्रम हितकारी प्रकाशन) ने वहन किया। मुद्रण में श्री मनमोहनराज (ऐलोरा प्रिन्टर्स) ने कठिन परिश्रम किया। हम इन सबके हृदय से आभारी हैं।

इस पुस्तक का प्राक्कथन लिखकर माननीय न्यायमूर्ति श्री कानसिंह परिहार, न्यायाधीश, राजस्थान-उच्चन्यायालय, जोधपुर ने अत्यन्त अनुग्रह कर हमें प्रोत्साहन दिया है। हम आदरणीय न्यायाधीश महोदय के प्रति सादर हार्दिक आभार प्रकट करते हैं और उनकी शुभकामनाओं, ईश्वर की कृपा व स्नेहिल पाठकों के प्रोत्साहन और संरक्षण से भविष्य में समाज की इसी प्रकार सेवा करते रहने को दृढ़-सकल्प हैं।

अन्त मे "मेरा मुझको कुछ नही जो कुछ है सो तोर" की भावना के साथ हम इस पुस्तक को जनताजनार्दन को सादर समर्पित करते हैं।

नागोरी द्वार के बाहर
राम मोहल्ला रोड,
जोधपुर
१५ अगस्त १९६९

—कच्छवाहा एव दत्त



विषय सूची

* * *

संशोधन व भूल-सुधार

पृष्ठ सं०	पंक्ति—	संशोधन
९	९	के आगे जोड़िये— "परन्तु जिस कारखाने में शक्ति (पावर) काम में नहीं आती हो, वहां २० या अधिक कामगार होने पर यह कानून लागू होगा। राज्य सरकार राजपत्र में विज्ञप्ति निकालकर किसी भी कारखाने पर इस कानून को लागू कर सकती है।
९	१६	में पढ़िये—"वर्ष भर में २४० दिन काम करने वाले मजदूर को २० दिन के काम के पीछे एक दिन।"
५१	२४	में पढ़िये—"भी यह कानून लागू नहीं होगा—"

[कृपया पुस्तक में निम्न संशोधन करने के बाद ही पढ़िये। कष्ट के लिए क्षमा।

—प्रकाशक]

अध्याय (१)

मालिक बनाम मजदूर

परिचय

१ मालिक और मजदूर का सम्बन्ध।

२ नियोजन या नौकरी का अर्थ।

३ नौकरी या ठेका अन्तर।

४ उद्योग' का अर्थ।

५ 'कामगार' का अर्थ।



१ मालिक और मजदूर का सम्बन्ध—

जो किसी को रोजगार या काम देता है वह "मालिक या नियोजक" (Master or Employer) होता है और जिसे काम दिया जाता है और जो मालिक के लिये काम करता है वह मजदूर या कामगार या नौकर (Servant or Employee) होता है। मजदूर को उसके काम के बदले में मालिक तय किया हुआ 'वेतन या पगार या मजदूरी' देते हैं। यह रोजाना की दर से (daily wages) हो सकती है या साप्ताहिक या मासिक। कई कारखानों व सस्थाओं में सप्ताह की सप्ताह भुगतान किया जाता है और कइयों में महीने की महीने। यह सब उनकी नौकरी की शर्तों पर निर्भर करता है। इस प्रकार नौकरी एक बन्ध पत्र या संविदा (Contract) है जो उसकी शर्तों पर ही आधारित है।

२ नियोजन या नौकरी का अर्थ (*Employment*)—

नियोजन या नौकरी देने के सिद्धान्त में तीन मुख्य बातें होती हैं—

(१) मालिक या नियोजक (Employer), (२) नौकर या कामगार या नियोजी (Employee) और (३) नियोजन या नौकरी की संविदा या शर्तनामा (Contract)। इस प्रकार नौकरी मालिक और मजदूर के बीच एक प्रकार का काम करने का शर्तनामा है, जिसमें नौकर मालिक के नियंत्रण और देखरेख में नौकरी करने, काम करने के लिये तैयार होता है।

मालिक वह होता है, जो केवल किसी कामगार को काम करने का उद्देश्य ही नहीं बताता, परन्तु उसे निर्देश (हुक्म) भी देता है या उसे काम करने का रास्ता (साधन) भी बताता है। वह काम पर नियंत्रण करने की शक्ति रखता है। नौकर वह है, जो मालिक की आज्ञा से उसी प्रकार काम करता है।

३ नौकरी या ठेका अन्तर—

परन्तु यह नौकरी की संविदा (ठेका) भी दो प्रकार की होती है—(१) नौकरी का ठेका (Contract of Service) और (२) नौकरी के लिये ठेका (Contract for Service) कानून में इन दोनों में भेद है, इन्हें हम साधारण भाषा में 'नौकरी' और 'ठेका' कहते हैं। नौकरी करने वाला 'नौकर या कामगार' होता है और उस पर मालिक की आज्ञा मानने और उसी के अनुसार कार्य करने का भार होता है, परन्तु 'ठेकेदार' केवल बताया हुआ और ठेके की शर्तों में दिया हुआ काम कराने का जिम्मेदार है और वह मालिक का कानूनन नौकर नहीं है। इनमें अन्तर केवल इसी से पता चलता है कि—मालिक वह है, जिसने काम को नियंत्रित करने की शक्ति अपने में रखी है।[1] इसका मापदण्ड "नियन्त्रण का अधिकार" है।[2] एक व्यक्ति 'नौकर' कहलायेगा, यदि स्पष्ट या निहित (लिखित या मौखिक) शर्तनामे से वह अपने आपको किसी मालिक के नियंत्रण में प्रस्तुत कर देता है। कोई व्यक्ति किसी दूसरे के नियंत्रण में तब माना जाता है, जब वह उसकी आज्ञाओं का पालन करने के लिये तत्पर हो, जो काम करने की विस्तृत बातों और तरीकों से सम्बन्धित हो।[3] जब तक व्यक्ति जो काम करने को तैयार है और काम करता है वह नौकर या कामगार है, चाहे वह किसी अन्य की मदद अपने काम में लेता हो। यदि उसने स्वयं काम करने की "हाँ" की है, तो दूसरों की मदद लेने से उसके स्तर में कोई अन्तर नहीं पड़ता। जौहरियों की दुकान में काम करने वाले स्वर्णकार (सुनार) "कामगार" हैं, क्योंकि जौहरी उनके काम पर नियंत्रण व देखरेख करते हैं।[4]

यदि एक मालिक ने एक नौकर रखा और उसे बहुत से लोगों को अलग-अलग काम पर लगाने का काम सौंप दिया और उन लोगों की ईमानदारी व दक्षता की जिम्मेदारी उसे सौंप दी। इस दशा में उस नौकर द्वारा लगाये गये वे लोग उस मालिक के ही नौकर हैं। यह कहना हमेशा सही नहीं है कि वे लोग, जो एक ठेकेदार द्वारा लगाये गये हैं और उसी द्वारा हटाये जा सकते हैं किसी भी दशा में सौंपने वाली पार्टी (मालिक) के कामगार नहीं हैं।

यह प्रश्न कि—कौन किसका कामगार है, प्रत्येक व्यक्तिगत मामले के तथ्यों के अनुसार ही निश्चित किया जा सकता है[5]।

नौकरी के ठेके में 'मालिक' का काम कोई भी व्यक्ति कर सकता है, जिसे किसी कानून द्वारा ऐसा करने से न रोका गया हो। 'मालिक' एक व्यक्ति, कोई संस्थान या निकाय, संघ, चाहे वह

---

1 Sadler Vs Hemlock 4 E & B 570.
2 Gul Bai Vs Pistonji AIR 1935 Bom 333,
Sohan Saha Vs S I Raza ILR 26 Patna 542
3 Janardan Bhiwaniji Vs D C, Amraoti AIR 1957 Bom. 238
4 AIR 1957 SC 264, 1957 SC 444.
5 (1893) 1 QB 629

रजिस्टर्ड हो या नहीं, भागीदार, ट्रस्टी आदि कोई भी हो सकता है। ऐसे प्रत्येक मामलों में यह एक कानून और तथ्यों का मिश्रित प्रश्न होता है कि—मालिक कौन है और नौकर कौन ?

कोई व्यक्ति किसी दूसरे का काम या नौकरी करते हुए भी अपने स्वयं का काम भी करता है, तो उसके दो रूप हो जाते हैं। लोगों को नौकरी में लगाने वाले संघों (एसोसिएशन) में एक विचित्र बात यह भी हो जाती है कि—एक व्यक्ति कानूनी स्थिति में स्वयं अपना नौकर भी हो जाता है। यदि नियमों में मनाही नहीं हो, तो एक नौकर भी किसी संघ या सोसायटी का भागीदार (शेयर होल्डर) बन सकता है और वह अपना स्वयं का मालिक (Owner) भी हो जाता है[1]।

इस प्रकार 'मालिक' और 'मजदूर' का सम्बन्ध समझना आवश्यक है।

४ "उद्योग" (Industry) का अर्थ—

"उद्योग" शब्द का अर्थ विवादास्पद रहा है। औद्योगिक परिवाद अधिनियम की धारा २ (जे) में यह इस प्रकार दी गई है —

'उद्योग' से तात्पर्य किसी धंधे (Business), व्यापार (Trade), प्रतिष्ठान (Undertaking), निर्माण (Manufacture) या, नियोजक का नियमन (Calling of employers) से है और इसमें कामगारों को निमत्रण या बुलावा, सेवा, नौकरी, हस्तकला या औद्योगिक धन्धा या प्रयोग सम्मिलित है।

इस परिभाषा को जानबूझकर संसद् ने विशाल बनाया है, ताकि सब जगह कामगार और मालिकों के विवाद व झगड़ों को सुलझाया जा सके। इस प्रकार इसमें मालिक का कोई भी धन्धा जिसमें कामगार आयेंगे, 'उद्योग' माना जावेगा।

कुछ महत्वपूर्ण निर्णय—

बजबज नगरपालिका के मामले[2] में नगरपालिका के कार्य-विभागों के कर्मचारियों के लिये नगरपालिका को उद्योग माना है। जिसकी कई निर्णयों में पुष्टि हो चुकी है[3] परन्तु बाद में इसे यह माना गया है कि नगरपालिका या छावनी बोर्ड के वे कर्मचारी जो किसी औद्योगिक या अर्द्ध-औद्योगिक विभाग का कार्य करते हैं, कार्यालय का नहीं; वे ही विभाग 'उद्योग' हैं[4]।

इसी प्रकार शिक्षण-प्रतिष्ठानों के मामले में अनुसंधान केन्द्रों पर काम करने वालों के लिये ऐसे केन्द्रों को उद्योग माना गया है[5]। परन्तु एक विश्वविद्यालय उद्योग नहीं है[6] और एक कमेटी उद्योग मानी गई है[7]। अस्पताल के मजदूर संघ के लिये उसे उद्योग माना गया है[8]। एक वकील या

---

1 Coperative Dairy farming Society Union Ltd Vs W Bengal State AIR 1958 Cal 373
2 D. N. Banerjea Vs P. R. Mukerjea AIR 1953 S. C 58.
3 AIR 1957 S C. 110, 1960 SC 675.
4 AIR 1960 Bombay 75, (1961) 2 FLR 298.
5 AIR 1961 SC 484
6 AIR 1963 S C 1873
7 AIR 1960 SC 1261.
8 (1960) 2 SCR 866.

सालीसिटर का दफ्तर उद्योग नहीं माना जा सकता[9] । क्लब के कर्मचारियों के लिए वह उद्योग है।[10]

नाई की दुकान,[11] सहकारी दुग्धशाला,[12] तेल वितरण केन्द्र,[13] सामान लदान केन्द्र,[14] कपड़ा व्यापारी संघ,[15] फर्म,[16] चेम्बर ऑफ कामर्स (व्यापार मंडल)[17] मछली फार्म[18] तथा शोफर[19] को न्यायालयों ने उद्योग माना है । परन्तु पिंजरापोल[20] को उद्योग नहीं माना गया है ।

५ "कामगार" (Workmen) का अर्थ—

(१) औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ की धारा २ (s) में 'कामगार' की परिभाषा की गई है, जिसके अनुसार निम्न बातें हमारे सामने आती है —

१ 'कामगार' एक व्यक्ति है जो प्रत्याशी (अपरेंटिस-काम सीखने वाला) भी हो सकता है, जिसे किसी उद्योग में काम करने पर लगाया गया हो ।

२ काम के बदले में उसे भाड़ा (मजदूरी) या पुरस्कार (Hire or reward) मिलेगा, जो ५०० रु० मासिक से कम होगा ।

३ काम चाहे कुशल (Skilled) हो या अकुशल (Unskilled), चाहे शारीरिक मेहनत का हो, देखभाल करने का हो, तकनीकी हो या लिखापढ़ी का ।

४ उसके काम की शर्तें लिखित या अलिखित हो सकती (Express or implied) हैं ।

५ इस कानून के तहत औद्योगिक झगड़े की कोई कार्यवाही करने के लिये वह व्यक्ति भी 'कामगार' माना जावेगा, जिसे उस झगड़े के मामले में नौकरी से हटाया या निकाल दिया गया हो ।

६ परन्तु इस कानून में सैनिक अनुशासन की सेवाओं के व्यक्ति, जेल व पुलिस के व्यक्ति, या केवल व्यवस्था या प्रशासन के लिये नियुक्त व्यक्ति "कामगार" नहीं माने जावेंगे ।

---

9 (1959) 2 LLJ 38
10 1949 LLJ 233 AIR 1955 Cal 515, 1956 Cal 550
11 (1956) 1 LLJ 596
12 (1956) 1 LLJ 61
13 (1954) 2 LLJ 656
14 (1953) 2 LLJ 742
15 (1954 1 LLJ 86
16 (1953) 2 LLJ 273
17 (1951) 1 LL7 203
18 AIR 1964 SC 903
19 AIR 1961 SC 484.
20 (1960) LLJ 63.

कुछ महत्वपूर्ण निर्णय :

स्वतन्त्र रूप से काम का ठेका लेने वाला व्यक्ति भी यदि उसका सम्बन्ध ठेका देने वाले से मालिक व मजदूर का है, तो वह 'कामगार' है।[21] अगरियों (नमक के ठेकेदारों) को सर्वोच्च-न्यायालय ने 'कामगार' माना है[22]। सम्बन्धित काम को करने के तरीके पर नियन्त्रण करने की शक्ति जिसमें है, वही मालिक है।[23] अधिकारियों के बंगलों पर काम करने वाले मालियों को भी कामगार माना गया है।[24] बीड़ी बनाने के लिये मालिक से तम्बाकू और पत्ता ले जाकर देने वाला ठेकेदार मालिक का एक एजेन्ट है, स्वतन्त्र ठेकेदार नहीं। अतः उसके नीचे काम करने वाले उसके मालिक के मजदूर हैं।[25]

(२) कर्मचारी या नियोजी (Employee) का अर्थ—

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम १९४८ की धारा २ (क) में दी गई परिभाषा के अनुसार निम्न बातें स्पष्ट होती हैं —

(१) कर्मचारी वह व्यक्ति है, जिसे किसी कार्य को करने के लिये मजदूरी या पुरस्कार देकर रखा जाता है।

(२) उसकी मजदूरी की न्यूनतम दरें निश्चित की गई हैं, उससे कम पर उसे नहीं रखा जा सकता;

(३) वह कुशल या अकुशल या शारीरिक या लिपिक कार्य करेगा

(४) इसमें वे व्यक्ति भी शामिल हैं जो किसी बनी हुई चीज को बनाने, साफ करने, धोने, बदलने, सुन्दर बनाने, सफाई या चमक लाने, मरम्मत करने आदि का काम करते हों।

(५) इसमें सशस्त्र सेना का कोई सदस्य सम्मिलित नहीं है।

[कृपया मूल अंग्रेजी परिभाषायें अन्त में 'परिशिष्ट' में देखिये।]



---

21. 1963 LLJ 603, AIR 1957 S C. 104, 1951 LLJ 233, 1952 LLJ 341, ILR (1955) 15 Raj 465
22. D C. Works Ltd Vs State of Saurashtra AIR 1956 S C. 264.
23. (1947) 1 A C. 1 (23)
24. J. K Cotton Spg & Wvg. Mills Vs Labour Appellate Tribunal AIR 1964 S. C. 737.
25. D. M Sahib Vs. Union of Bidi Workers AIR 1966 S. C. 370.

अध्याय (२)

सेवा या काम की शर्तें

परिचय

१ मालिक की आशायें और दुराशायें ।

२ मजदूर या कामगार की आशायें और दुराशायें ।

३ सेवा या काम की शर्तें और कानून ।



मालिक और मजदूर का सम्बन्ध एक अनुबन्ध या ठेका होता है, जिसमे लिखित और स्पष्ट या अलिखित या अस्पष्ट सेवा या काम की शर्तें होती हैं । इसके पहले हम मालिक और मजदूर की आशाओं व दुराशाओं का वर्णन करेंगे ।

१ मालिक की आशायें और दुराशायें—

मालिक अपने मजदूर से क्या चाहता है ? यह उसके शर्तनामा या स्थाई आदेशों या नियुक्ति-पत्र मे लिखा होता है । जिस मजदूर ने अपनी सेवायें किसी मालिक को सौंप दी है, उससे वह मालिक कानून और शर्तों में रहकर ही काम ले सकता है । परन्तु काम के साथ-साथ मालिक अपने नौकर या मजदूर से कुछ ऐसी भी आशायें रखता है जो कि सेवा की शर्तों मे छिपी हैं जैसे—

(१) सद्भाव और लगन से काय करना ।

(२) सक्षमता से कार्य करना ।

(३) आज्ञापालन व अनुशासन ।

(४) मालिक या संस्थान की बदनामी हो, ऐसे कार्यों व गतिविधियों से दूर रहें ।

परन्तु कई बार मालिक कुछ दुराशायें या अनुचित आशायें करने लगता है, जिससे मजदूर को बुरा लगता है और फिर संघर्ष व अनबन शुरू हो जाती है, जैसे —

१. अधिक समय तक काम लेना और उसका उचित वेतन नहीं देना ।

२ असभ्य व अपमानजनक बर्ताव करना ।

३ समय पर वेतन का भुगतान न करना या अनुचित कटौतियां या चंदे वसूल करना ।

४ तंग करना या बदला लेना (Victimisation)

२ मजदूर की आशायें व दुराशायें —

मजदूर की भी अपनी आशायें और दुराशायें होती है वह अपने मालिक से आशा करता है कि—(१) वह उसे निश्चित समय पर निश्चित वेतन चुकाया करेगा। (२) उसे सद्भावना और सम्मान के साथ काम पर रखा जावेगा। (३) उससे निश्चित समय या घंटों तक ही काम लिया जावेगा और अधिक घंटो काम करने के लिये मजबूर नहीं किया जावेगा। स्वेच्छा से अधिक घंटों के काम के लिये अधिक वेतन मिलेगा। (४) उसकी नौकरी सुरक्षित रहें। (५) उसे स्वास्थ्यप्रद वातावरण, निवास सुविधा व अन्य अनिवार्य सुविधायें व सुरक्षा मिले।

परन्तु कभी कभी सुविधाओं की मांग के नाम पर मजदूर भी दुराशायें करने लगते हैं और मालिक संकट में पड जाते हैं, जैसे —

१ बोनस, मजदूरी या वेतन बढाना।
२. अधिक सुविधायें देना।

ये सब आशायें "निहित शर्तें" (Implied terms of empolyment) मानी जाती है, जबकि दुराशायें दुराचरण है। जब मालिक और मजदूर में इन शर्तों पर तनाव होता है, तो मजदूर "हड़ताल" करने पर उतारू हो जाते हैं और मालिक "तालाबन्दी" और "तंग करने" (Victimisation) पर। इससे कारखाने या काम को जो हानि होती है, उससे मालिक और मजदूर दोनों बर्बाद होते हैं; परन्तु इसका देश व राष्ट्रीय उत्पादन व कार्य पर भी असर पड़ता है। अत. ऐसे नहीं अवसर आवें, इसके लिए प्रयत्न करने चाहिये और कानून व शांतिपूर्ण तरीकों से श्रमिक सलाहकार, श्रम कल्याण अधिकारियों व श्रमिक-संघों की मदद व बातचीत से समझौता करना चाहिये।

इस प्रकार "मालिक और मजदूर का सम्बन्ध" आज के युग की एक समस्या मानी जाती है।

३. सेवा या काम की शर्तें और कानून—

इस आशा और दुराशाओं के बिगड़ने पर अक्सर में कभी-कभी औद्योगिक-विवाद (झगड़े) उत्पन्न होते हैं, अत. उद्योगों में कार्य करने वाले कामगारों के लिये भी सेवा या काम की न्यायपूर्ण शर्तों को कानूनी रूप दिया गया, जिसके लिए "औद्योगिक नियोजन (स्थाई आदेश) अधिनियम १९४६" में बना। इसके अधीन केन्द्रीय सरकार ने "औद्योगिक नियोजन (स्थाई आदेश) केन्द्रीय नियम १९४६" जारी किये गये। विभिन्न राज्य सरकारों ने भी राज्य के लिये "औद्योगिक नियोजन (स्थाई आदेश) नियम" बनायें हैं। राजस्थान में ऐसे नियम सन् १९६३ में बनाये गये, जो प्रचलित हैं।

सर्वोच्च न्यायालय ने अपने एक निर्णय[1] में औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम का उद्देश्य नियोजन या कार्य की शर्तों का दोनों पक्षकारों (मालिक व मजदूर) को स्पष्ट ज्ञान देना माना है और जो शर्तें संविदा (समझौते) द्वारा होनी चाहिये थी, उन्हें कानूनी रूप दिया गया है।

यह कानून और नियम केवल उन्हीं उद्योगों पर लागू किये गये हैं जिनमें मजदूरों की कम से कम संख्या १०० हो (धारा ३ देखिये)। परन्तु राज्य-सरकार राजपत्र (गजट) में अधि-सूचना प्रकाशित कर इसे १०० से कम मजदूरों वाले उद्योगों पर भी लागू कर सकती है। यहां हम इनका संक्षिप्त परिचय देंगे।

1 AIR 1963 S. C. 439

१ स्थायी आदेश बनाना—

काम या सेवा की शर्तें 'स्थायी आदेश" (स्टैंडिंग आर्डर्स) मे लिखित होती हैं। इसके लिये राज्य सरकार ने 'आदर्श (मॉडल) स्थायी आदेश" बनाये हैं, जिनके आधार पर मालिक स्थाई आदेश का प्रारूप (ड्राफ्ट) बनाकर प्रमाणीकरण अधिकारी (Certifying Officer) को ६ माह के भीतर भीतर पेश करेगा। जिसे वह नियमानुसार एतराज आदि सुनकर प्रमाणित करेगा। इस प्रमाणित स्थायी आदेश की एक प्रति (कापी) मालिक अपने उद्योग मे सब की सूचनार्थ लटकायेगा। ऐसा नहीं करने वाले मालिक पर धारा १३ के अधीन २०० रु० प्रतिदिन तक जुर्माना किया जा सकता है।

२ स्थायी आदेश मे परिवर्तन या संशोधन—

एक बार स्थायी आदेश बना देने के छः माह तक उनमे कोई परिवर्तन नहीं होगा। बाद मे मजदूर व मालिक दोनो के समझौते से इनमें संशोधन हो सकेंगे, जिन्हे फिर से प्रमाणीकरण अधिकारी से नियमानुसार प्रमाणित करवाना होगा।

३. स्थायी आदेशों के लागू होने या अर्थ करने के बारे में सम्बन्धित श्रम न्यायालय का निर्णय मान्य होगा।

४ स्थायी आदेश में जिन शर्तों को सम्मिलित किया जावेगा, वे अनुसूची मे इस प्रकार बताये गये हैं और नियमों की अनुसूची में नमूने के रूप मे दिये गये हैं—

(१) कामगार का वर्गीकरण।

(२) काम के घण्टे, समय, छुट्टी, वेतन का दिन, मजदूरी की दरें-इनकी कामगार को सूचना देना।

(३) पारी का कार्यक्रम।

(४) हाजिरी और देर से आना।

(५) छुट्टी (Leave) और अवकाश (Holiday) के लिये शर्तें, अर्जी देने का तरीका, मंजूरी देने वाले अधिकारी।

(६) उद्योग में आने के फाटक, तलाशी आदि की शर्तें।

(७) उद्योग या उसके भागों को बन्द करना या वापस खोलना-अस्थाई रूप से काम बन्द करना—इससे उत्पन्न मालिक व मजदूर के अधिकार और मांगें।

(८) नौकरी समाप्त करना और उसके लिये सूचना (नोटिस) देना।

(९) दुराचरण के कारण मोअत्तिली या बर्खास्तगी दुराचरण माने जाने वाले कार्य या भूलें।

(१०) मालिक या उसके प्रतिनिधियों द्वारा अन्यायपूर्ण कार्य तथा अनुचित व्यवहार के विरुद्ध कामगार को मदद के साधन।

(११) अन्य बातें, जो वर्णित की जावें।

केन्द्रीय नियमों की अनुसूची (१) में जो सेवा या काम की शर्तें दी गई हैं, उनमें राज्यों के नियमों

के अन्तर्गत कुछ परिवर्तन व संशोधन भी किये गये हैं। राजस्थान के नियमों की अनुसूची में दिये गये आदर्श स्थायी आदेश आगे परिशिष्ट (१) में दिये गये हैं।

सेवा या कार्य की शर्तों के लिये अन्य कानून—

(क) फैक्टरी कानून के अधीन नियमों में कार्य के घंटों, परिस्थितियों आदि का वर्णन किया गया है।

ये शर्तें उन कारखानों (फैक्टरी) पर लागू होंगे, जिनमें १० या अधिक कामगार काम करते हों। जहां औद्योगिक नियोजन (स्थाई आदेश) अधिनियम १०० या इससे अधिक कामगार होने पर लागू होता है, परन्तु यहां फैक्टरी एक्ट की शर्तें केवल १० कामगार होने ही लागू हो जाता हैं, यह ध्यान देने की बात है।

इस कानून की मुख्य मुख्य शर्तें इस प्रकार हैं—

(१) काम के घण्टे—(अध्याय ६) एक मजदूर सप्ताह में ४८ घण्टे से अधिक काम नहीं करेगा। सप्ताह में एक दिन छुट्टी होगी। यदि छुट्टी के किसी दिन काम करे, तो उसके बदले की छुट्टी मिलेगी। एक कारखाने में एक मजदूर प्रतिदिन ९ घण्टे से अधिक कार्य नहीं करेगा और ५ घण्टे काम करने के बाद कम से कम आधा घण्टे का विश्राम दिया जावेगा। विश्राम और काम मिलाकर दिनभर में १०½ घण्टे से अधिक नहीं होंगे। अधिक काम के लिए उसे दुगुनी दर से मजदूरी मिलेगी।

(२) अवकाश—वर्ष भर में २४० दिन काम करने वाले मजदूर को १२ दिन के काम के पीछे एक दिन और बच्चे को १५ दिन के पीछे एक दिन का सवेतन अवकाश मिलेगा।

(३) महिला (स्त्री) और बच्चों को काम पर लगाना—धारा ६६ के आधीन सुबह ६ बजे से साय ७ बजे के अलावा किसी स्त्री मजदूर को काम पर नहीं लगाया जावेगा। १४ वर्ष से कम आयु के बालक को कारखाने में काम पर नहीं रखा जावेगा। उससे दिन भर में ४½ घण्टे से अधिक काम नहीं लिया जावेगा और वह रात की पारी में काम नहीं करेगा।

(४) सुविधायें—स्वास्थ्य, सुरक्षा और श्रम कल्याण–ये तीन कानूनी सुविधायें हर एक कारखाने में होनी आवश्यक है।

(क) स्वास्थ्य–अध्याय (३)–प्रतिदिन सफाई होगी, प्रति सप्ताह धुलाई होगी, प्रत्येक ५ वर्ष में कम से कम एक बार सफेदी या वारनिश कराती होगी। गन्दगी नहीं रखी जावेगी। कारखाने में शुद्ध हवा व तापमान नियन्त्रण रखा जावेगा। धूली व धुआं व नमी पर भी नियन्त्रण होगा। पुराने कारखानों में प्रति मजदूर ३५० घनफुट और नये कारखानों में प्रति मजदूर ५०० घनफुट स्थान रखा जावेगा। प्रत्येक २० फीट के स्थान पर पीने का पानी होगा और २५० मजदूर होने पर कूलर (शीतक) लगाया जावेगा। टट्टी व पेशाब घर बनाने व मर्दाने जनाने अलग अलग होंगे। थूकदान लगाये जावेंगे।

(ख) सुरक्षा के लिये अध्याय (४) के अनुसार प्रबन्ध किया जावेगा।

(ग) श्रमकल्याण कार्यों के लिये अध्याय (५) के अनुसार नहाने-धोने, आराम के समय बैठने, फर्स्टएड, केन्टीन, भोजन के कमरे, ५० औरतें हों तो बच्चाघर की व्यवस्था भी की जावेगी।

इन कार्यों के न करने पर मालिक के विरुद्ध मुकद्दमा चलेगा और उसे दण्ड दिया जावेगा। अध्याय (१०)।

(ग) दुकान व वाणिज्य संस्थान कानून में सेवा की शर्तें—

राजस्थान में इस कानून के अन्तर्गत निम्न शर्तें दी गई है—

(१) काम के घण्टे—अध्याय (३) में धारा (७) के अधीन अधिक से अधिक ९ घण्टे प्रतिदिन और सप्ताह में ४८ घण्टे से अधिक कार्य नहीं लिया जा सकता है। अधिक समय का भुगतान देकर भी एक तिमाही में ५० घण्टे से अधिक काम नहीं लिया जा सकता। १२ से १५ वर्ष के बच्चों से ३ घण्टे प्रतिदिन से अधिक कार्य नहीं लिया जावेगा। धारा ८ में अधिक समय काम करने पर डेढ़ गुणा (१½ गुणा) वेतन देना होगा। धारा (९) के अनुसार पहले ५ घण्टे के बाद कम से कम आधे घण्टे का विश्राम आवश्यक है।

(२) धारा (१२) के अनुसार निश्चित दिन को साप्ताहिक छुट्टी होगी और संस्थान बन्द रहेगा।

(३) अध्याय (४) धारा १४ के अनुसार एक कर्मचारी को वर्ष में २४० दिन या अधिक दिनों के लिये काम करने पर वयस्क (पूरे) व्यक्ति को १२ दिन के पीछे १ दिन और बच्चे को १५ दिन के पीछे एक दिन का सवेतन अवकाश मिलेगा।

(४) अध्याय (६) की धारा (२१) के अनुसार १२ वर्ष से कम के बच्चे को नौकर रखना मना किया गया है। धारा (२२) में महिला कर्मचारी या १२ से १५ वर्ष की आयु के बच्चे को रात को काम पर लगाना मना है। धारा (२३) में बच्चा पैदा होने के बाद छः सप्ताह के पहले किसी महिला को काम पर लेना मना है। धारा (२४) महिला को प्रसूति अवकाश बच्चा होने के [illegible] सप्ताह पहले से लेने का अधिकार है। धारा (२५) व (२८) में प्रसूतिकाल में भत्ते का वर्णन है।

इस कानून को न मानने पर अदालत में मुकद्दमा चलाकर २५० रु० तक पहली बार जुर्माना किया जा सकता है और बाद में दूसरी बार जुर्म करने पर ५०० रु० तक जुर्माना किया जा सकता है। राज्य सरकार राजपत्र में अधिसूचना निकालकर ही इन शर्तों को किसी नगर या क्षेत्र में लागू कर है।

(ग) न्यूनतम मजदूरी कानून में भी कार्य, मजदूरी और न्यूनतम वेतन की दरों की शर्तें रखी गई हैं—धारा (१२) के अनुसार सरकार द्वारा निश्चित न्यूनतम मजदूरी देना आवश्यक होगा। धारा (१३) और नियम (२४) के अनुसार काम के घण्टे निश्चित होंगे, जो कारखाना कानून के समान है।

कुछ महत्वपूर्ण निर्णय —

औद्योगिक विवाद अधिनियम और औद्योगिक नियोजन (स्थाई आदेश) अधिनियम में कुछ बातें समान है परन्तु दोनों का क्षेत्र अलग-अलग है।[1] मॉडल स्थाई आदेश की कुछ शर्तें किसी स्थाई

---

1 Rohtak & Hissar Distt Electric Corpn Vs. State of U P AIR 1966 S.C 1364.

आदेश मे बदली भी की जा सकती है । परन्तु उसका प्रमाणीकरण होना आवश्यक है ।[2] प्रमाणीकृत होने के बाद स्थाई आदेशों की शर्तों से मालिक और उसके मजदूर दोनों बाधित हैं । (अर्थात् उनको इन्हें मानना पड़ेगा ।) यदि फिर भी कोई शर्त अनुचित हो, तो इसके लिए "औद्योगिक परिवाद" उठाया जा सकता है । औचित्य के बारे मे प्रमाणीकरण के समय मजदूरों की सहमति होने पर भी ऐसा औद्योगिक परिवाद उठाया जा सकता है । यदि किसी परिवीक्षाधीन (Probationer) को [illegible] माह के बाद स्थाई नहीं किया जावे, तो वह परीक्षाधीन ही माना जावेगा ।[3] छुट्टी की सुविधा पुराने व नये सभी कामगारों के लिये समान होनी चाहिये । इनमे भेदभाव अनुचित माना गया है ।[4]

न्यायालयो ने सेवा या काम की शर्तों मे होटलों मे इनाम (Tips)[5] नाश्ते की सुविधा[6] तथा लिपिकों व मजदूर के महगाई भत्ते मे अन्तर[7] को भी शामिल किया है

[नियुक्ति-पत्र का नमूना आगे परिशिष्ट मे दिया गया है, जिन कारखानों मे १०० से कम मजदूर है, वहाँ नियुक्ति पत्र मे 'काम की शर्तें' अवश्य लिखनी चाहिये, जो "फैक्टरी कानून" के अनुसार होंगी ।]



---

(2) Abid and ACC Vs P D Vyas AIR 1960 S C 665
(3) Express News papers Vs Workmen AIR 1964 S C 806
(4) E B Dewon Vs Industrial Tribunal AIR 1963 SC 630
(5) Wengers Vs Workmen AIR 1964 S C 864
(6) Mc Leed Vs. Workmen AIR 1964 S C 1449
(7) Greaves Cotton Vs Workmen AIR 1964 S C 689

अध्याय (२)

औद्योगिक-परिवाद
(Industrial Disputes)

परिचय

१ "औद्योगिक परिवाद" का अर्थ।

२ निपटारे के उपाय—

"औद्योगिक परिवाद" का अर्थ—

"औद्योगिक परिवाद अधिनियम १९४७ की धारा २ (k) में "औद्योगिक परिवाद" की परिभाषा इस प्रकार दी गई है—

> "औद्योगिक परिवाद" से तात्पर्य मालिक या मजदूरों या मालिक या कामगारों के बीच किसी परिवाद (dispute) या मतभेद (difference) से है जो किसी व्यक्ति को नियोजन (नौकरी) देना या बेकार रखना या नौकरी की शर्तों या श्रम की शर्तों से सम्बन्धित हो।

इस सम्बन्ध में हम 'उद्योग' व 'कामगार' का अर्थ पीछे अध्याय (१) में बता चुके हैं। यहाँ यह स्पष्ट समझने की बात है कि—

(१) यह उद्योग से सम्बन्धित परिवाद है।

(२) इसमें विवाद या मतभेद है।

(३) जो किसी व्यक्ति को नौकरी देने, बेकार करने या हटाने, नौकरी या श्रम की शर्तों से सम्बन्धित है, और

(४) यह मालिक व मजदूर या कामगार तथा कामगार व कामगारों के बीच का परिवाद या मतभेद है।

इस कानून की धारा २-क के अधीन किसी व्यक्तिगत कामगार की नौकरी समाप्त करने, हटाने छँटनी आदि का मामला भी "औद्योगिक परिवाद" माना गया है, चाहे मजदूर संघ या अन्य कामगार उसमें पक्षकार हों या नहीं। इससे प्रत्येक मजदूर को संरक्षण दिया गया है, जो राज्य कर्मचारी को भी प्राप्त नहीं है।

ऐसे औद्योगिक परिवाद की दशा मे औद्योगिक शान्ति बनाये रखने के लिये इस कानून मे प्रावधान रखे गये हैं, उपाय बताये गये है, जो इस प्रकार हैं —

निपटारे के उपाय—

१. औद्योगिक शांति बनाये रखने के लिये १०० या इससे अधिक मजदूरों वाले उद्योगों में "कार्य समिति' (Works Committee) का गठन धारा (३) के अधीन किया जायगा ।

२. ऐसे परिवादो को निपटाने के लिये सम्पर्क अधिकारी (Conciliation Officers) धारा (४) के अधीन व धारा (५) के अधीन सम्पर्क-मण्डल (Board of Conciliation) की नियुक्ति व स्थापना की जायेगी ।

३. ऐसे मामलों में सरकार जाच न्यायालय(Courts of Inquiry) गठित करेगी (धारा ६) ।

४. श्रम-न्यायालय धारा (७) के अधीन गठित होंगे, जो निम्न कार्य करेंगे—

(१) स्थायी आदेश के अधीन किसी मालिक ने जो आज्ञा या आदेश दिया वह कानूनी उचित है या नहीं ।

(२) स्थायी आदेश को लागू करना व उसका अर्थ करना ।

(३) मजदूर की नौकरी समाप्त करने, हटाने, बरख़ास्त करने या गलत रूप से हटाये मजदूर को मदद करने के मामलों पर निर्णय ।

(४) किसी परम्परागत छूट या सुविधा को समाप्त करने के मामले ।

(५) किसी हड़ताल या तालाबन्दी का गैर कानूनी या कानूनी होने का मामला,

(६) तीसरी अनुसूची के अधीन जो मामले ट्रिब्यूनल को जावेंगे, उनके अलावा अन्य सब मामले ।

५ धारा ७ क, ख, एव ग मे ट्रिब्यूनल की व्यवस्था की गई है जो निम्न कार्य करेगी—(अनुसूची-३) ।

१. मजदूरी (Wages) और उसके चुकारे का समय व तरीका ।

२ क्षति पूरक भत्ता व अन्य भत्ते ।

३ काम के घंटे व विश्राम काल ।

४ सवेतन छुट्टियां व अवकाश ।

५. बोनस, लाभांश, प्रावधायी निधि व निवृत्ति पुरस्कार (ग्रेच्युटी) ।

६. स्थायी आदेशों के विपरीत पारी चलाना ।

७. ग्रेडों में वर्गीकरण ।

८ अनुशासन के नियम ।

९ समुचितीकरण (rationalisation) ।

१० कामगार की छटनी और संस्थान को बन्द करना ।

११. कोई अन्य मामले, जो निर्दिष्ट किये जावें ।

६ यदि कोई मालिक काम की शर्तों में संशोधन करना चाहे, तो धारा ६-क के अधीन उसे प्रभावित होने वाले कामगारों को इसकी सूचना (नोटिस) देने के २१ दिन बाद ही ऐसा करना होगा। ये विषय अनुसूची (४) में दिये गये हैं, जो इस प्रकार हैं:—

१. मजदूरी व भुगतान का समय।

२. मालिक द्वारा प्राविधायिक निधि (प्राविडेन्ट फण्ड) में या पेन्शन में अंशदान जो देय है।

३. क्षति पूरक तथा अन्य भत्ते।

४ कार्य के घण्टे व विश्राम का समय।

५. सवेतन अवकाश व छुट्टी।

६. स्थाई आदेश के विपरीत पारी शुरू करना, बदलना या बन्द करना।

७. वेतनमानों का वर्गीकरण।

८. किसी परम्परागत छूट या सुविधा या प्रयोग में परिवर्तन या उसकी समाप्ति।

९. नये नियम, अनुशासन, नियमों में परिवर्तन आदि करना, जो स्थाई आदेश में वर्णित न हों।

१०. कामगारों की छटनी होने वाले नये तरीकों या मशीनों को अपनाना।

११ कामगारों का संख्या में वृद्धि या छंटनी।

७. औद्योगिक परिवाद के उठाये जाने के बाद किसी कामगार को धारा (३३) के अधीन मालिक द्वारा दण्ड नहीं दिया जा सकेगा और काम की शर्तों में कोई परिवर्तन नहीं होगा।

इस प्रकार औद्योगिक परिवाद के निपटारे के लिये व्यवस्था की गई है।



अध्याय (४)

अनुशासन व दुराचरण
(Discipline & Misconduct)

परिचय

१ अनुशासन का महत्व व अर्थ।

२. दुराचरण का अर्थ व भेद।

३ दुराचरण के लिये अनुशासनिक कार्यवाही।

अनुशासन —

प्रत्येक संस्थान में उसके कामगारों में अनुशासन होना एक महत्वपूर्ण बात है। अनुशासन सद्व्यवहार व उचित नियत्रण पर अधिक निर्भर करता है, न कि कठोरता और कानून पर। फिर भी अनुशासन हीनता को रोकने के लिये कानूनी तरीकों को काम में लेना आवश्यक है। इसके पहले की कोई मालिक अनुशासनहीनता के विरुद्ध कोई कार्यवाही करे, उसे इस बारे में पूरा ज्ञान होना आवश्यक है। इसी प्रकार मजदूर या कामगार को भी पता होना चाहिये कि उसे किस प्रकार अनुशासन में रहना है और कैसे बर्ताव करना है। इस अध्याय में इनका वर्णन किया गया है।

अनुशासन में तीन बातें आती हैं —

(१) मैनेजर या मालिक की आज्ञा का पालन करना।

(२) अपने काम को पूरा करना व नियमित रूप से काम पर आना।

(३) मालिक के कार्य व आज्ञा के प्रति सद्भावना रखना यानी विश्वास पात्र होना।

इन तीन शर्तों को न मानना या इनको टालना अनुशासन हीनता है।

दुराचरण का अर्थ व भेद
(Meaning & Kinds of Misconduct)

"दुराचरण" से अर्थ— "अनुशासनहीनता के प्रत्येक कार्य या भूल से है।" दुराचरण एक अनुचित आचरण है, जो सिद्ध करना होता है, इसे अनुमान से नहीं माना जा सकता।[1]

"दुराचरण" का वर्णन मॉडल स्थायी आदेश[2] में इस प्रकार किया गया है:—

(1) AIR 1960 Bom. 344.

(2) राजस्थान मॉडल स्थायी आदेश सं० १८ (२) एवं केन्द्रीय मॉडल स्थायी आदेश सं० १४ (३)।

निम्नलिखित कार्य और भूलें दुराचरण माने जावेंगे —

(क) चोरी, कपट या मालिक के धन्धे या सम्पत्ति से सम्बन्धित बेईमानी।

(ख) किसी उच्चाधिकारी के किसी कानूनी या यथोचित आज्ञा के लिये जानबूझकर की गयी अवज्ञा (insubordination) या अवहेलना (न मानना) चाहे अकेले द्वारा या दूसरों के साथ मिलकर।

(ग) मालिक के सामान या सम्पत्ति को जानबूझकर तोड़ना या हानि पहुंचाना।

(घ) अवैध लालच या घूस लेना या देना।

(ङ) बिना छुट्टी आदतन गैरहाजरी या बिना छुट्टी १० दिन से अधिक की गैर हाजरी।

(च) आदतन देरी से आना।

(छ) संस्थान पर लागू किसी कानून को जानबूझकर तोड़ना।

संस्थान के काम के समय में उग्र (भगदड़) या अव्यवस्थित व्यवहार (Roitous or disorderly behaviour) या अनुशासन विरोधी कार्य।

(झ) आदतन लापरवाही या काम को भुला देना।

(ञ) माह में अधिक से अधिक २ प्रतिशत जुर्माना हो, ऐसे कार्य या भूल को बार बार करने पर।

(ट) जानबूझकर काम को शिथिल (ढीला) करना (कम काम करना) या उसके लिये जानबूझकर दूसरों को भड़काना या तैयार करना।

(ठ) कामगार द्वारा संस्थान में काम के दौरान सीखी हुई किसी प्रक्रिया (तरीके) की बातें किसी अनाधिकृत व्यक्ति को बता देना।

(ड) संस्थान की सीमा में जुआ खेलना।

(ढ) जहां पूर्णतः मना हो, वहां धूम्रपान करना।

(ण) कानून या कानूनी नियमों को तोड़ते हुए काम पर हड़ताल करना या दूसरों को हड़ताल करने के लिये भड़काना।

इस प्रकार के दुराचरणों का आधार दो बातें हैं —

(१) मालिक के प्रति विश्वास पात्र व ईमानदार नहीं रहना और

(२) नौकरी के लिये अपने कार्य या व्यवहार के सक्षम (fit) नहीं रहना।

इन्हीं दो बातों के आधार पर केन्द्रीय मॉडल स्थायी आदेशों में ११ दुराचरण बताये गये हैं, जिन्हें राजस्थान के नियमों में बढ़ाकर १४ दुराचरण बनाये गये हैं, जो ऊपर बताये गये हैं।

१ चोरी, कपट या मालिक के धन्धे या सम्पत्ति से सम्बन्धित बेईमानी—

किसी भी कारखाने का कामगार इन अपराधों के कारण नौकरी से हटाया जा सकता है। उसके विरुद्ध अपराध का फौजदारी मुकद्दमा भी चलाया जा सकता है। साथ ही उसे नौकरी से निकालने के लिये विभागीय जांच की जा सकती है।

२ आज्ञा न मानना—

जब कोई नौकरी करता है, तो उसे मालिक की आज्ञा माननी ही होती है। संस्थान या कारखाने के नियमों का जानबूझकर पालन नहीं करना दुराचरण है। किन्तु आज्ञा कानूनन होनी चाहिये। एक नौकर अवैध और अनुचित आज्ञा मानने को बाध्य नहीं है।[1] चरित्र के प्रतिकूल या क्षमता से अधिक शक्ति से काम करने की आज्ञा मानना जरूरी नहीं मानी गई है। जहां जीवन को खतरा हो, वहां आज्ञा न मानना दुराचरण नहीं है। किन्तु स्थायी आदेशों में वर्णित बातों पर उचित व्यक्ति की आज्ञा नहीं मानना दुराचरण है।[2] श्रम संघ का पदाधिकारी होने पर यदि वह मालिक की आज्ञा न माने और दुर्व्यवहार करे, तो यह 'दुराचरण' माना गया है।[3]

(३) मालिक की सम्पत्ति की तोड़ फोड़ व हानि—

एक कामगार का पहला कर्तव्य अपने मालिक की सम्पत्ति की रक्षा करना है। यदि वह जानबूझकर उसकी सम्पत्ति को हानि पहुंचाता है, तो यह गंभीर दुराचरण है।

(४) अवैध लालच या घूंस लेना—

इससे भी मालिक को हानि होती है। इसके लिये प्रमाण होने पर किसी कामगार को नौकरी से निकाला जा सकता है। यह सरकारी कर्मचारियों के लिए अपराध (फौजदारी मुकद्दमा) है, पर मजदूरों के लिए नहीं, परन्तु उसे मालिक हटा सकता है।[4]

(५) लम्बी गैरहाजिरी—इससे मालिक का काम रुक जाता है और उसे हानि होती है। यह लापरवाही से जानबूझकर आज्ञापालन नहीं करने से दुराचरण है।

(६) आदतन देरी से आना—यह भी स्थायी आदेश के विरुद्ध आचरण है।

(७) कानून की अवहेलना—जब कामगार संस्थान पर लागू कानून को तोड़ता है, तो उसका फल मालिक भुगतता है और उसे नीचे देखना पड़ता है। इसलिए यह गंभीर दुराचरण है।

(८) (ञ) से (ठ) तक अपने आप में स्पष्ट हैं।

(९) गैर कानूनी हड़ताल—

उद्योगों में हड़ताल करना स्थायी आदेश द्वारा मना किया गया है। औद्योगिक परिवाद

---

1 AIR 1930 T.C. 110
2 AIR 1966 S.C. 1731.
3. AIR 1957 S.C 7.
4. 1952 F J 224

अधिनियम १९४७ की धारा २ (q) में हड़ताल (Strike) का अर्थ बताते हुए तीन बातें स्पष्ट की गई हैं —

(१) इसमें कई (बहुत से) मजदूर शामिल होंगे,

(२) काम करना बन्द कर देंगे या काम करने से मना कर देंगे, और

(३) कामगारों की ओर से यह एक संयुक्त या निश्चित कार्यवाही के रूप में होगा।

कुछ महत्वपूर्ण निर्णय—

(क) हड़ताल नहीं—काम शुरू करने में कामगारों ने देरी की, परन्तु काम बन्द नहीं किया। इसे हड़ताल नहीं माना गया।[1] मजदूरों ने अपना अपना छुट्टी की अर्जियां दी और उनको छुट्टी नहीं दी गई। वे काम पर नहीं आए, परन्तु इसे हड़ताल नहीं माना गया।[2]

(ख) हड़ताल है —

रविवार को काम पर आने के लिए अतिरिक्त भत्ता मिलता है और यह आम रिवाज है। इसलिए रविवार को भी हड़ताल हो सकती है।[3] हड़ताल थोड़े या अधिक समय के लिए हो सकती है। थोड़े समय से कामगार का दुराचरण कम नहीं हो जाता।[4] कामगारों द्वारा संयुक्त रूप से काम बन्द कर देना व आज्ञा न मानना, चाहे आधे घंटे के लिए ही क्यों न किया जाय, यह हड़ताल है।[5]

हड़ताल के भेद —

हड़ताल कई प्रकार की होती हैं और इसके नए नये तरीके निकाले जाते हैं। काम बन्द कर कारखाने में बैठ जाना न खुद काम करें न करने दें इसे 'धरना' या 'बैठना' (Sitting down or Stay in-Strike) कहते हैं।[6] कई लोग इसे फौजदारी अनधिकार प्रवेश (Criminal Trespass) मानते हैं परन्तु सर्वोच्च न्यायालय ने इसे यह अपराध नहीं माना है।[6] इसी प्रकार कलम रोको (Pen down) धीमे काम करो (Go slow), दूसरों की सहानुभूति में एक प्रतीकात्मक (token) हड़ताल—ये कई रूप हैं। आजकल "घेराव" हड़ताल का एक नया रूप है, जिसमें किसी अधिकारी या मालिक को घेरकर तंग किया जाता है।

हड़ताल का अधिकार—श्रम-कानून में हड़ताल एक वैध अधिकार माना गया है, जो संविधान के अनुच्छेद १९ के अधीन आता है। परन्तु यह अधिकार केवल कानूनी हड़ताल का है और इसे विधायिका कम भी कर सकता है।

औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ के अध्याय (५) में धारा २२ व २३ में हड़ताल पर रोक लगाने का प्रावधान भी है। धारा २४ में अवैध हड़ताल का वर्णन किया गया है।

---

1. AIR 1956 All 614
2. (1954) 2 LLJ 656.
3. (1959) 1 LLJ 567
4. AIR 1957 S. C. 871.
5. AIR 1953 SC 471 AIR 1958 Patna 51
6. AIR 1960 SC 169

अध्याय (५) हड़ताल और ताला बन्दी

धारा (२२) हड़ताल व ताला बन्दी का निषेध:-

(१) जनता की उपयोगी सेवाओं में लगा कोई व्यक्ति संविदा का उल्लंघन कर हड़ताल पर नहीं जावेगा-

(क) हड़ताल से पहले छः सप्ताह का नोटिस मालिक को दिये बिना, जैसे आगे बताया गया है, या

(ख) ऐसा नोटिस देने के १४ दिनों में, या

(ग) नोटिस में बताये गये हड़ताल के दिनांक की समाप्ति के पहले, या

(घ) किसी सम्पर्क अधिकारी के सामने समझौते की कार्यवाही विचाराधीन होने पर तथा उसके निर्णय के ७ दिन बाद में।

× × ×

धारा (२४) अवैध हड़ताल –

(१) एक हड़ताल अवैध होगी, यदि–

(i) धारा २२ या २३ के विपरीत हो या घोषित की गई हो या (ii) धारा (१०) के खण्ड (३) के अधीन जारी आज्ञा को तोड़कर उसे जारी रखा जावे।

× × ×

इसी प्रकार धारा (२५) में ऐसी अवैध हड़ताल के लिए आर्थिक सहायता देने से मना किया गया है। आगे धारा (२६) में अवैध हड़ताल करने वाले कामगार को एक माह की सजा या ५० रु० जुर्माना किया जा सकता है। हड़ताल में भड़काने वालों को धारा (२७) में ६ माह तक की सजा या एक हजार रुपये तक जुर्माना या दोनों का दण्ड दिया जा सकता है। अवैध हड़ताल के लिये आर्थिक सहायता देने वाले को धारा (२८) के अनुसार ६ माह तक की सजा या १००० रु० तक जुर्माना या दोनों किये जा सकते हैं।

इस प्रकार बिना उचित नोटिस दिये की गई हड़ताल वैध नहीं होती।

कुछ महत्वपूर्ण निर्णय—

अवैध हड़ताल एक अपराध है। अतः मुकद्दमा चलाने के बाद अदालत मुकदमा वापस लेने से मना भी कर सकती है। कोई हड़ताल न्यायोचित थी या नहीं, यह उसके तथ्यों पर निर्भर है।[1] यदि एक हड़ताल अवैध घोषित की गई, तो उसके न्यायोचित होने का प्रश्न नहीं उठता।[2] केवल अवैध हड़ताल में भाग लेने पर ही एक कामगार को नौकरी से निकाल देना, उचित नहीं होगा।[3]

---

(1) AIR 1960 S C. 1258
(2) AIR 1960 S. C 219.
(3) AIR 1956 S C 311, 1959 S C. 629.

'दुराचरण' के लिये अनुशासनिक कार्यवाही

(Disciplinary action for Misconduct)

मालिक द्वारा किसी मजदूर को उसके दुराचरण के लिए दण्ड देने की जो कार्यवाही की जाती है, उसे "अनुशासनिक कार्यवाही" कहते हैं। इसके तीन पक्ष होते हैं —

(१) कारण या आधार—दुराचरण।
(२) दुराचरण की जांच—घरेलू जांच।
(३) दण्ड की मात्रा व भेद।

हम कारणों या दुराचरणों का वर्णन कर चुके हैं। घरेलू-जांच का पूरा वर्णन हम अगले अध्याय में करेंगे। यहां हम दण्ड की मात्रा व भेदों का वर्णन करेंगे।

दण्ड के भेद—

मालिक क्या दण्ड दे सकता है, यह स्थायी-आदेश की शर्तों मे दिया होता है। यदि संस्थान या कारखाना छोटा है, तो भी "सहजन्याय के सिद्धान्तों" के अनुसार मालिक को कार्यवाही करनी पड़ेगी और उसके गलत तरीके के कारण उसे हानि उठानी पड़ेगी। इसलिये प्रत्येक मालिक को सावधानी से ही कदम उठाना चाहिये।

'केन्द्रीय मॉडल स्थायी आदेश" की शर्त सं० १४, जो "राजस्थान मॉडल स्थायी आदेश की शर्त सं० १८ है में तीन प्रकार के दण्डों का वर्णन है'—

(१) अर्थ दण्ड या जुर्माना या वेतन में से कटौती या वसूली।
(२) निलम्बन (मोअत्तिली)।
(३) नौकरी से निकाल देना—निष्कासन या बर्खास्तगी।

किन्तु इनके अलावा भी अन्य प्रकार के दण्ड कोई संस्थान या कारखाना अपनी सेवा की शर्तों या स्थायी आदेश मे सम्मिलित कर सकता है, जो निम्न हो सकते हैं —

१. परिनिन्दा या चेतावनी (Censure or warning)
२ वेतन वृद्धि रोकना (Withholding of increments)
३ पदोन्नति रोकना (Withholding of promotions)
४ पदावनति (Reduction in rank)—पद कम कर देना।
५ सेवाच्युति या नौकरी से हटाना (Discharge or removal), जिसमें अजित लाभ उसे लौटा दिया जावेगा।

राज्य सेवा में इन दण्डों के बारे में नियम बने हुये हैं किन्तु उद्योग या कारखाने की काम की शर्तों या स्थायी आदेश मे सम्मिलित करने पर ही ये दण्ड किसी कामगार को दिये जा सकते हैं। इस प्रकार कुल ३+५=८ प्रकार के दण्ड हुये।

हम यहां इनका वर्णन करेंगे।

(१) अर्थदण्ड या जुर्माना या वेतन में से कटौती या वसूली—

(क) मॉडल स्थायी नियमों‡ मे इसके लिये तीन शर्तें रखी गई हैं —

(१) किसी कामगार या मजदूर ने कोई ऐसा काम या भूल (any act or ommission) की हो, जो 'दुराचरण' हो।

(२) इसके लिये उसे मजदूरी चुकारा अधिनियम १६३६ की धारा ८ की उपधारा (२) के अधीन नोटिस दिया जावेगा।

(३) एक माह मे उसकी मजदूरी के २ प्रतिशत तक जुर्माना किया जा सकता है।

इन तीनों शर्तों के पूरा होने पर ही जुर्माना किया जा सकता है और मालिक मनमाना जुर्माना नहीं कर सकता।

(ख) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम १६४८ तथा उसके अन्तर्गत प्रपत्र सं० (१०) नोटिस संख्या (२) में (४) जुर्माना एवं कटौतियां शीर्षक मे निम्न बातें बताई गई हैं —

नियमों द्वारा या उनके अधीन प्राधिकृत किये गये को छोड़कर मजदूरी में से कटौतियां नहीं की जायेंगी। मजदूरी में से कटौतियां निम्नलिखित में से एक या अधिक प्रकार की हो सकती हैं —

(१) जुर्माना—नियोजित व्यक्ति को व्यक्तिगत रूप में या लिखित में उस कार्य या भूल को स्पष्ट किया जावेगा जिसके सम्बन्ध में जुर्माना किये जाने का प्रस्ताव किया गया है तथा किसी अन्य व्यक्ति की उपस्थिति मे उसका स्पष्टीकरण देने के लिये एक अवसर प्रदान किया जावेगा। उक्त जुर्माने की राशि की भी सूचना उसे दी जावेगी। जुर्माने की राशि ऐसी होगी, जो राज्य सरकार द्वारा निर्दिष्ट की जाए। यह राज्य सरकार के निदेशों के अनुसार उपयोग में ली जावेगी।

× × × ×

(३) (हानि की वसूली या कटौतियां),—जो कर्मचारी को अभिरक्षा के लिये सौंपे गये माल का नुकसान या हानि के लिये तथा उस धनराशि के नुकसान के लिये जिसका उसे लेखा (हिसाब) रखना है, यदि प्रत्यक्षतः यह नुकसान या हानि उसकी उपेक्षा या दोष के कारण हो।

नियोजित व्यक्तियों को व्यक्तिगत रूप से तथा लिखित में भी यह बताया जावेगा कि उस नुकसान या हानि के लिये (वेतन मे से) कटौती किये जाने का प्रस्ताव किया गया है और उसे एक अन्य व्यक्ति की उपस्थिति में स्पष्टीकरण देने का एक अवसर दिया जावे। उक्त कटौती की राशि की भी सूचना दी जावे। यह राशि राज्य सरकार द्वारा निर्दिष्ट की जावेगी।

× × × ×

इस प्रकार जुर्माने का दण्ड देने के लिये निम्नलिखित कार्यवाही करनी होगी—

१. लिखित मे दोषी कामगार या कर्मचारी को सूचित किया जावेगा कि—(क) उसने क्या दुराचरण (गलत काय या भूल) की है और (ख) उसके ऊपर लगाये इन आरोपों का वह एक अन्य

---

‡ राजस्थान शर्त सं० १८ (१) व केन्द्रीय शर्त सं० १४ (१)

व्यक्ति की मौजूदगी में निश्चित समय में अपना स्पष्टीकरण पेश करे और (ग) जुर्माने की राशि कितनी है।

२ स्पष्टीकरण पर विचार करने के बाद मैनेजर या मालिक जुर्माने की उचित आज्ञा जारी करेगा।

इसके लिये नमूने का फार्म नीचे दिया गया है—

कार्यालय — . — —

नोटिस

सं० दिनांक —

श्री (नाम) — — — पद — को सूचित किया जाता है कि—

(१) जब आप दि० — को पद पर काम कर रहे थे आपने संस्थान को —— —हानि पहुंचाई जिसका विवरण संलग्न है।

(२) अत संस्थान आपको इस त्रुटि के लिये रु० — का जुर्माना करने का प्रस्ताव करता है।

(३) आप श्री — — — इस सूचना की प्राप्ति के दिन में श्री (एक स्वतंत्र व्यक्ति का नाम) की उपस्थिति में अपना स्पष्टीकरण लिखित में या मौखिक प्रस्तुत करें अन्यथा इकतरफा कार्यवाही की जा सकेगी।

ह० —

संलग्न-एक व्यवस्थापक/मालिक

दोषारोपण का विवरण

१ जब श्री — — — पद — —— — — — पर कार्य कर रहे थे दिनांक —— — —को उन्होंने — — — —
——— —— गलती की, जिससे संस्थान को हानि रु० ——— —की हुई। यह दुराचरण दण्डनीय है।

२ [यदि एक से अधिक दोषारोपण हों तो उनका क्रम से विवरण देना चाहिये]

ह० व्यवस्थापक/मालिक

(२) निलम्बन · एक दण्ड के रूप में।

स्थायी आदेश की शर्त के खण्ड (२) मे इसका विवरण दिया गया है—

(२) एक कामगार को यदि वह किसी दुराचरण का दोषी पाया जावे, तो एक बार मे चार दिन तक की अवधि के लिए निलम्बित (मोअत्तिल) किया जा सकता है।"

†(५) निलम्बन की आज्ञा लिखित मे होगी और कामगार को तामील होते ही लागू मानी जावेगी। इसमे आरोपित दुराचरण का पूरा विवरण होगा और कामगार को उन परिस्थितियो का स्पष्टीकरण देने का एक अवसर दिया जावेगा। यदि जाँच के बाद आज्ञा की पुष्टि हो जावे, तो कामगार को निलम्बन काल मे काम से अनुपस्थिति समझा जाकर कोई पारिश्रमिक नही मिलेगा, परन्तु यदि आज्ञा निरस्त (वापस लेना) कर दी जावे तो उसे पूरा वेतन मिलेगा, मानो उसका निलम्बन नहीं किया था।

"निलम्बन" का दण्ड के रूप मे अर्थ यह है कि किसी कर्मचारी को किसी समय के लिये अस्थाई रूप से काम पर नही आने दिया जाता, इस प्रकार उसे उन दिनो की कोई मजदूरी या भत्ता नहीं मिलेगा, परन्तु यह निलम्बन का दण्ड केवल निश्चित अवधि का होगा। मॉडल स्थायी आदेश के अनुसार यह एक बार मे चार दिन तक का हो सकता है। इससे अधिक अवधि के लिए नही।[1] इसके लिये कामगार का दुराचरण सिद्ध होना आवश्यक है।[2] दुराचरणों की सूची शर्त के खण्ड (३) के अन्त मे दी गई है, जिसका वर्णन 'दुराचरण का अर्थ व भेद' के अन्दर किया जा चुका है।

इस प्रकार दण्ड के रूप मे किये गये निलम्बन के पहले ऊपर वर्णित अनुशासनिक कार्यवाही करनी होगी, जिसमे घरेलू जाँच के बाद दुराचरण सिद्ध होने पर ही यह दण्ड निश्चित अवधि (४ दिन तक) के लिए दिया जा सकेगा। जाँच का तरीका अगले अध्याय मे बताया गया है।

(३) निष्कासन (नौकरी से निकाल देना)
(Dismissal)

किसी भी कर्मचारी या कामगार के लिए यह अन्तिम व भयकर दण्ड है। इसके लिये मॉडल स्थायी आदेश मे निम्न शर्ते दी गई हैं —

× × ×

(१) एक कामगार को यदि किसी दुराचरण का दोषी पाया जावे, तो—

× × ×

या

बिना नोटिस या नोटिस के बदले मे कोई क्षतिपूर्ति (मुआवजा) दिये उसे नौकरी से निकाला जा सकेगा।

(३) निम्न लिखित कार्य या भूलें दुराचरण माने जावेंगे —

[देखिये पीछे पृष्ठ १६-१७ पर (क) से (द) तक]

---

1 Lunipur Colliery Vs Bhuban Singh AIR 1959 S. C. 833

2 Bhawani Kudal Co-opeative Bank Vs H H Venaktapathy. (1955) I LLJ 21

† राजस्थान मॉडल स्थायी आदेश मे इसकी सं० (४) है।

†(३) निष्कासन की आज्ञा तब तक नहीं दी जा सकेगी, जब तक कि उस कामगार को आरोपित दुराचरण के बारे में लिखित में सूचित नहीं कर दिया हो और उसके विरुद्ध परिस्थितियों का स्पष्टीकरण करने का एक अवसर नहीं दे दिया गया हो। निष्कासन के प्रत्येक मामले में व्यवस्थापक या मालिक की अनुमति होनी आवश्यक है। किसी कामगार के विरुद्ध लगाये गये आरोपों के सम्बन्ध में व्यवस्थापक या मालिक स्वतन्त्र जांच (Independent Enquiries) स्थापित कर सकता है।

इस प्रकार नौकरी से निकालने का दण्ड देने के लिये दो बातें आवश्यक हैं —

(१) कामगार के विरुद्ध उप खण्ड (२) में वर्णित (देखिये पृष्ठ सं० १६-१७ पर) कोई एक या अधिक दुराचरण सिद्ध हो चुके हों।

(२) इसके लिए स्वतन्त्र जांच में उस कामगार को (क) उसके विरुद्ध आरोपों की लिखित सूचना देकर (ख) उसकी परिस्थितियों का स्पष्टीकरण करने का एक अवसर दिया गया हो।

इस जांच की विधि का पूरा वर्णन अगले अध्याय में किया गया है।

अन्य दण्ड

जो मॉडल स्थायी आदेश में नहीं बताये गये हैं, परन्तु इनको शामिल किया जा सकता है और उसी के अनुसार कार्यवाही की जावेगी—

१. परिनिन्दा या चेतावनी (Censure) यह एक साधारण व औपचारिक दण्ड है। दोषी कामगार ने कलंक स्वरूप (बुरा) या गलत काम या भूल की है, जिसके लिये उसकी निन्दा की जाती है और चेतावनी दी जाती है। इसका उल्लेख उसके रिकार्ड में किया जाता है। इसके लिये उसे लिखित में नोटिस व दोषारोपण का विवरण देकर उत्तर देने का एक अवसर दिया जावेगा। जुर्माने के वर्णन में इसके नमूने दिये जा चुके हैं। उत्तर प्राप्त होने के बाद दण्ड की प्रसारणा की जावेगी।

२ वेतन वृद्धि रोकना (Stoppage of Annual Grade increment) वेतनमान में प्रतिवर्ष सन्तोषजनक काम करने वाले कामगार का वेतन बढ़ाया जाता है। उसकी भूल या गलती के लिये उसे नोटिस व दोषारोपण पत्र देकर उत्तर मिलने के बाद यह दण्ड दिया जा सकता है।

३ पदोन्नति रोकना (Stoppage of Promotion) कई कारखानों में किसी कामगार को अच्छा काम करने पर कुछ वर्ष बाद ऊंचे पद या काम पर भेज [illegible] है, इसे 'पदोन्नति' कहते हैं। पर बार बार भूल या त्रुटि करने पर उसकी पदोन्नति नहीं की जाती।

४ पदावनति (Reduction) कई बार गलत काम करने पर पदोन्नति किये हुए कामगार को वापस उसके पहले पद या काम पर भेज दिया जाता है। इसके लिये भी नियमानुसार जांच की जानी चाहिये।

५ सेवाच्युति या नौकरी से हटाना (Removal) यह नौकरी से निष्कासन के समान [illegible] है, परन्तु इसमें उसके अर्जितलाभ जैसे—प्रोविडेंटफंड, पेन्शन का भाग आदि उसे मिल जाते हैं। कार्यवाही के लिये निष्कासन की तरह जांच करनी होगी।

---

† राजस्थान मॉडल स्थायी आदेश में उप खण्ड सं० (४)

दण्ड की मात्रा

किस दुराचरण के लिये क्या दण्ड देना चाहिये, यह कहीं भी नहीं बताया गया है, किन्तु मॉडल स्थायी आदेश के उपखण्ड (५) व (६) में बताया गया है कि—

इस स्थायी आदेश के अधीन दण्ड देते समय मैनेजर दुराचरण की गंभीरता पुराना रिकार्ड (यदि हो तो) और ऐसी कोई परिस्थितियां हों, जिनसे उसका दोष गंभीर या कम होता हो; इन सबको ध्यान में रखते हुये आज्ञा देगा। मैनेजर द्वारा उस आज्ञा की एक प्रति सम्बन्धित कामगार को दी जावेगी।

इससे भी दण्ड की मात्रा का कोई अनुमान नहीं लगाया जा सकता। इस महत्वपूर्ण प्रश्न को मैनेजर या मालिक के विशुद्ध विवेक (मरजी) पर छोड़ दिया गया है कि वह परिस्थितियों और दोषों को ध्यान में रखकर दण्ड की आज्ञा दे।

यदि दण्ड की आज्ञा अन्यायपूर्ण है और दुर्भावना पूर्ण (Malafide) है तो इसके लिये औद्योगिक विवाद उठाया जा सकता है किन्तु कानून में मालिक के इस अधिकार में कटौती नहीं मानी जा सकती।

कुछ महत्वपूर्ण निर्णय—मालिक का कोई भी कार्य जो कामगार के हित के लिये बुरा है, दण्ड नहीं माना जा सकता। यह शब्द 'दण्ड' बताता है कि—दण्डित व्यक्ति ने कोई अपराध किया है।[1] दण्ड देने का निर्णय व्यवस्थापक को करना है।[2] सिद्ध हुये दुराचरण के लिये क्या दण्ड दे, यह व्यवस्थापक का कार्य है, परन्तु दुर्भावना से तंग करने (Victimisation) के लिये ट्रिब्यूनल इसमें हस्तक्षेप कर सकती है और दण्ड को निरस्त कर सकती है।[3]

नियोजन का प्रत्यावर्तन (नौकरी से वापसी) (Termination of Employment): दण्ड नहीं

मॉडल स्थायी नियम—(राजस्थान में शत सं० १७) में दिये तरीके से प्रशासनिक कारणों से किसी कामगार की नौकरी समाप्त करना दण्ड नहीं माना जाता है। इसके लिये प्रावधान इस प्रकार है —

१७ नियोजन का प्रत्यावर्तन (Termination of employment)-अर्थात्-नौकरी से वापसी (हटाना)।

(१) किन्हीं कर्मचारियों (कामगारों) को, चाहे वह स्थायी हो या अस्थाई, नौकरी से वापस हटाने के लिये पर्याप्त कारण दिये जायेंगे कि—उन कामगारों की सेवायें (नौकरी) क्यों समाप्त की जा रही है। किसी एक मालिक के अधीन एक वर्ष से कम की लगातार नौकरी करने वाले कामगारों की छंटनी के मामलों में औद्योगिक-विवाद अधिनियम (Industrial Disputes Act) में वर्णित तरीके तथा तत्कालीन प्रचलित विधि (कानून) के अधीन कार्यवाही करनी होगी।

---

1. Laxmidevi Sugar Mills Vs Work men AIR 1957 SC 7.
2 Hind Construction Co Vs Workmen AIR 1965 SC 917.
3 B B Coal Co Vs. Ram Prakash AIR 1964 SC 486

(२) यदि किसी अस्थाई कार्य के समय के लिये सामयिक (Casual) तथा पूर्णत अस्थाई प्रकार के स्टॉफ को लगाया गया हो, तो सेवायें, उनकी सेवायें ऐसे कार्य के पूर्ण होने पर समाप्त भी जा सकती हैं। इस प्रकार लगाये गये कर्मचारी को कोई नोटिस या नोटिस के बदले मे कोई वेतन पाने का कोई अधिकार नहीं होगा। ऐसे कामगारों (कर्मचारियों) की सेवायें दण्ड के रूप में समाप्त नहीं की जा सकेंगी, जब कि उन्हें आरोपित दुराचरण के आरोपों का स्पष्टीकरण करने का अवसर नहीं दिया गया हो, जैसा कि खण्ड (१८) मे बताया गया है।

३ जहां तक किसी कर्मचारी की नौकरी समाप्त की जावे, तो उस द्वारा अर्जित वेतन तथा अन्य बकाया, यदि कोई हो तो, का भुगतान हटाने के दिन के दूसरे कार्य-दिवस की समाप्ति से पहले कर दिया जावेगा।

इस नियम या शर्त का पालन किये बिना यदि किसी कामगार की नौकरी समाप्त कर दी जाती है, तो वह नौकरी से निकालने का दण्ड माना जाता है, जिसके लिये नियमानुसार जांच व अनुशासनिक कार्यवाही करनी आवश्यक मानी गई है।



अध्याय (५)

अनुशासनिक कार्यवाही का आधारः सहज-न्याय के सिद्धान्त
(Principles of Natural Justice)

प्रत्येक 'अनुशासनिक कार्यवाही' का आधार "सहज-न्याय के सिद्धान्त" (Principles of Natural Justice) माने गये हैं। इस सम्बन्ध में यदि कोई प्रणाली का किन्हीं नियमों में उल्लेख हो, तो उसी के अनुसार सहज-न्याय को ध्यान में रखकर कार्यवाही करनी होती है। सेवा या काम के क्षेत्र में यह एक स्थापित कानून बन गया है।[1] इस सिद्धान्त को कहीं भी स्पष्टतः परिभाषित नहीं किया गया है। यह तो वास्तव में एक प्रकृति का नैतिक नियम है, जिसे न्यायालयों ने अपना लिया है।

अंग्रेजी कानून में यह सिद्धान्त तब आया, जब वहां के सर्वोच्च न्यायालय ने घोषणा की कि— पार्लियामेंट प्रकृति के नियम द्वारा दिये गये संरक्षण को नहीं छीन सकती।[2] प्रकृति की समता के विरुद्ध पार्लियामेंट का कोई भी एक्ट अपने आप में शून्य है, जिसमें एक व्यक्ति को अपने निजी कार्य के लिये न्यायाधीश बनाया गया हो, क्योंकि प्रकृति के नियम अपरिवर्तनीय हैं और सब नियमों के नियम (jura natural sunt immuteabilia, leges legum) हैं।[3] आस्ट्रेलिया[4] और अमेरिका[5] के सर्वोच्च न्यायालयों ने भी इन सिद्धान्तों को माना है। भारत के सर्वोच्च न्यायालय ने खुशालदास[6] के मामले में इनका वर्णन इस प्रकार किया है, जिसकी बाद के कई निर्णयों में पुष्टि की गई है।

निम्न दो प्रकार के मामलों में सहज न्याय के सिद्धान्तों का पालन आवश्यक है—

(१) यदि एक अधिकारी को कानून में यह अधिकार दिया गया है कि वह दो पक्षों के बीच के अधिकारों का निर्णय करे और कानून में कोई स्पष्ट प्रावधान न हो, तो वह अधिकारी न्यायिक रूप से काय करेगा और यह एक अर्द्ध-न्यायिक कार्य होगा।

(२) यदि किसी विधि सम्पन्न सत्ता को किसी ऐसे कार्य को करने का अधिकार है, जिससे जनता पर प्रतिकूल प्रभाव पड़े, यद्यपि यहां दो पक्षकार नहीं हैं, फिर भी उसका निर्णय अर्द्ध-न्यायिक होगा।

---

1. AIR 1958 SC 398, 1959 SC 107, 1959 SC 303, 1950 SC 603 1952 SC 1110
2. Calvins' Case (1608) 7 Co Rep-la (IIb) 77 ER 377.
3. Day Vs. Savada (1614) 80 FR 235
4. Delta Properties Pvt Dtd Vs Brisbane City Council (1956) 95 CLR II.
5. Wong Yang Sung Vs Mc Grath (1949) 339 U S 33.
6. Bombay State Vs Khushaldas AIR 1950 SC 222 (260).

इनमें से पहले सूत्र में श्रमिकों या कामगारों के विरुद्ध अनुशासन के मामले आवेंगे। इसलिये यहां सहज न्याय के सिद्धान्तों का पालन आवश्यक होगा।

सहज न्याय के सिद्धान्त—

विभिन्न न्यायालयों ने जो निर्णय दिये हैं, उनके आधार पर सहज न्याय के सिद्धान्तों में निम्न नियम स्थापित हुये माने जाते हैं —

(क) यथोचित अवसर का सिद्धान्त (Doctrine of Reasonable opportunity)—राज्य कर्मचारियों के समान दोहरा अवसर कामगारों को नहीं मिलेगा क्योंकि संविधान का अनुच्छेद ३११ उन पर लागू नहीं होता, परन्तु इस यथोचित अवसर में निम्न बातें सम्मिलित होंगी—

१ किसी को बिना सुने उसको भर्त्सना नहीं की जावे, उसे उसका दोष स्पष्ट बताया जावे।[1] उसे प्रारम्भ से ही दोषी मानकर नहीं चला जावे।[2] क्योंकि उस पर दोष का आरोप मात्र होता है।

२ किसी की पीठ पीछे इकट्ठी की गई सामग्री उसके विरुद्ध विश्वास नहीं की जा सकती।[3]

(३) प्रत्येक पक्ष को अपने आधार की स्थापना के लिए सुसंगत साक्ष्य पेश करने का अवसर मिले विपक्ष का साक्ष्य उसके सामने लिया जावे और गवाहों की तर्क परीक्षा का दोनों पक्षों को अवसर मिले। बिना स्पष्टीकरण का अवसर दिये कोई सामग्री या साक्ष्य पर विश्वास नहीं किया जाना चाहिये।[4]

(ख) पक्षपात का सिद्धान्त (Doctrine of bias)

पक्षपात करने में हानि होती है। अतः न्याय में पक्षपात रहित होना चाहिये। इसके स्थापित नियम इस प्रकार हैं —

१ कोई व्यक्ति अपने स्वयं के वाद के लिए न्यायाधीश नहीं हो सकता।[5]

२ निर्णय सद्भाव (Good faith) में किया जावे।[6]

३ न्याय केवल किया जाना ही नहीं चाहिये वरन् न्याय किया जा रहा है यह स्पष्ट व निस्सन्देह रूप से प्रतीत होना चाहिये।[7]

---

1 AIR 1958 All 532
2 AIR 1961 Cal 40
3 AIR 1957 Orissa 222
4 Fulbari Tea Estate Vs Work men AIR 1959 S C 1111
5 (1926) AC 586 AIR 1951 All 257 (F B)
6 (1956) II LLJ 347
7 AIR 1950 S C 27 1959 S C 1376

इनके आधार पर तीन मुख्य बातें स्पष्ट होती हैं —

(१) जिस व्यक्ति के नागरिक मूल अधिकार प्रभावित होते हों, उसे उस मामले की उचित सूचना मिलनी चाहिये, जिसका कि उसको सामना करना है। (Right to face the charges)

(२) उसे अपने बचाव में सुनवाई का उचित अवसर मिलना चाहिए। (Right of hearing)

(३) यह सुनवाई एक पक्षपात रहित व्यक्ति या मण्डल द्वारा की जानी चाहिए, जिसे उस विवाद में कोई लगाव नहीं हो और जो पहले से ही पक्षपातपूर्ण नहीं हो। (Right of fair-play without bias)

परन्तु सहज न्याय की मांग करने वाला निर्दोष होकर (with clean hands) आवे और कोई बात छिपावे नहीं।[1]

इन्हीं के आधार पर एक कामगार के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही करके उसे दण्ड दिया जा सकता है, नहीं तो मालिक या जाँच मण्डल की कार्यवाही अवैध (गैरकानूनी) और शून्य (बिना-परिणाम के, बेकार) हो जाती है। इनके आधार पर कार्यवाही करने की विधि अगले अध्याय में बताई गई है।

(क) कुछ ऐसे मामले जिनमें सहज न्याय के सिद्धान्तों का हनन माना गया.—

१ साक्ष्य पर मस्तिष्क नहीं लगाया गया— AIR 1958 Raj 153

२. जिस विशेषज्ञ की राय मांगी गई उसे गवाह के रूप में नहीं बुलाया गया AIR 1963 M. P. 115

३. बिना सिद्ध हुये आरोपों के लिये गवाहों को बुलाने से मना किया गया। विलम्ब का बहाना बनाकर बचाव के गवाहों को नहीं बुलाना। AIR 1963 All 94.

४. गवाहों के बयान लेने से मना करना। AIR 1963 M. P. 115; 1962 Punjab 355

५. जाँच रिपोर्ट में बाहरी सामग्री (गोपनीय रिपोर्ट) को लाना, जिसे नहीं दिखाया गया था। AIR 1963 Gujrat 244

६. जाँच अधिकारी द्वारा "पक्षता" के आरोप की जाँच नहीं करना। AIR 1958 Bom 204; 1958 Punjab 327

७. पीठ पीछे लिये बयान पढ़े गये। AIR 1963 All 94; 1962 Punjab 496, 1954 Bom 351

---

1 AIR 1956 Cal 621

अध्याय (६)

दण्ड देने की विधि-घरेलू-जांच

(Domestic Enquiry)

परिचय



जब किसी संस्थान के व्यवस्थापन (मैनेजमेंट) ने यह विचार कर लिया हो कि— किसी कामगार या मजदूर ने 'दुराचरण' किया है जिसके लिए उसे उचित दण्ड दिया जाना चाहिये। तो अनुशासन व व्यवस्था को बनाए रखने के लिए उस दोषी कामगार के प्रति पहले यह पता लगाने के लिए कि "वह कहां तक दोषी है और उसका दुराचरण सिद्ध होता है या नहीं ?" एक जांच की जाती है। इसे "घरेलू जांच" कहा जाता है। इस जांच के लिए तरीका 'स्थाई आदेश' में पहले से ही निश्चित किया जा सकता है, जो पीछे बताये गये सहज न्याय के सिद्धान्तों पर आधारित होता है। मॉडल स्थायी नियम की शर्त (१४) † में उपखण्ड (१) में जुर्माना करने का तरीका, और उपखण्ड (४) में नौकरी से निकालने के लिये स्वतन्त्र जांच करने का उल्लेख है। इनसे निम्न लिखित चार बातें स्पष्ट होती हैं —

(१) आरोपित दुराचरण (लगाये गये दोष) की कामगार को लिखित में सूचना देना।

(२) उसके विरुद्ध बनाई गई परिस्थितियों का स्पष्टीकरण करने का एक अवसर देना।

(३) यदि परिस्थितियों में आवश्यकता हो, तो मैनेजर या मालिक द्वारा स्वतन्त्र जांच स्थापित करना।

---

† राजस्थान मॉडल स्थायी आदेश में शर्त सं० १४ उपखण्ड (१) व (३)

(४) इसके बाद आरोपों के लिए दण्ड की आज्ञा दी जावेगी, जिस पर मैनेजर या मालिक की सहमति होगी।

इन चार शर्तों को पूरा करने के लिए 'घरेलू जाँच' के निम्न पाँच अंग होंगे —

(१) आरोप पत्र (Charge sheet)
(२) स्पष्टीकरण (Explanation)
(३) प्रमाण में साक्ष्य (Evidence)
(४) जाँच का निष्कर्ष या परिणाम—जाँच रिपोर्ट
(५) अन्तिम आज्ञा या निर्णय

हम आगे इनका वर्णन करेंगे।

ये "स्थायी आदेश" औद्योगिक नियोजन स्थायी आदेश अधिनियम १९४६ के अधीन केन्द्रीय नियम १९४६ तथा राज्यों के इन नियमों के अन्तर्गत बनाये जाते हैं, अतः ये वैधानिक नियम (Statutory rules) माने जाते हैं। अतः ये मालिक और मजदूर दोनों पर बाधित हैं, इनका पालन करना आवश्यक है।[1] परन्तु इनमें सब बातें स्पष्ट नहीं होने पर सद्न्याय के सिद्धान्तों के अनुसार की गई कार्यवाही को वैध माना जाता है।[2] अत इन नियमों का पालन सद्न्याय के साथ करते हुए ही किसी कामगार को दण्ड दिया जा सकता है।

जाँच अधिकारी

जाँच के लिए शब्द 'स्वतन्त्र जाँच' (Independent enquiries) का स्थायी आदेश में उल्लेख किया गया है। इसका अर्थ यही है कि जाँच करने वाला अधिकारी का मस्तिष्क स्वतन्त्र और पक्षपातहीन हो। जाँच अधिकारी मालिक के अधीन नहीं हो, इसका यह अर्थ नहीं लिया जा सकता। उसे पक्षपात के सिद्धान्तों (देखिये पृष्ठ २८) को ध्यान में रखकर काम करना होगा।

जाँच अधिकारी केवल तथ्यों का पता लगाता है।[3] उसे विशद रूप से सुसंगत विचार व कर्तव्य पालन के उत्तरदायित्व के विचार से कार्य करना चाहिये।[4] वह जाँच का कार्य किसी दूसरे व्यक्ति से नहीं करवा सकता।[5] जाँच मण्डल को नये आरोप बनाने व उन पर निष्कर्ष देने का अधिकार नहीं है।[6] वह जाँच के बाद दण्ड का सुझाव नहीं दे सकता। यह कार्य मालिक या अनुशासनिक अधिकारी का है।[7]

---

1 AIR 1966 S. C 1364.
2. AIR 1950 S C 222 (260)
3. AIR 1964 A P 407
4. AIR 1964 Cal. 603
5 AIR 1964 M P 318, 1958 Cal. 470
6. AIR 1964 Mysore 221
7 AIR 1962 S C. 1130

जाँच के दोहरान निलम्बन (मौअत्तिली)

(Suspension pending enquiry)

निलम्बन का अधिकार —

यह 'निलम्बन' कोई दण्ड नही है। यदि मालिक को यह डर है कि– जाँच के दोहरान कोई कामगार किसी प्रकार से ऐसा काम कर सकता है, जिससे मालिक को हानि हो सकती है या वह अपने प्रभाव का दुरुपयोग कर जाँच मे बाधा डाल सकता है, तो वह उसे जाँच पूरी होने व निर्णय होने तक के लिए निलम्बित कर सकता है। पहले इस बात पर मत भेद था कि– यदि नियमों या नौकरी की शर्तों (जैसे कि– स्थायी आदेश) मे यदि जाँच के दोहरान निलम्बित करने की शर्त न हो, तो मालिक उसे निलम्बित नहीं कर सकता। सन 1955 मे ओमप्रकाश बनाम उत्तर प्रदेश शासन[1] के मामले में माना गया था कि–मालिक व नौकर के बीच कानून निलम्बन करने की कोई परोक्ष शक्ति मालिक को नहीं देता और उसे ऐसा अधिकार नहीं था, जब तक कि संविदा की शर्तें ऐसी आज्ञा न देती हो–या–कोई कानून या नियम मे इसका प्रावधान न हो। परन्तु जनरल क्लाजेज एक्ट की धारा १६(१) मे *स्पष्ट है कि–नियुक्ति करने की शक्ति मे ही निलम्बन की शक्ति भी सम्मिलित है।*[2] अत यदि लगाये गए आरोपों के विरुद्ध जाँच चल रहा है तो वैधानिक नियम के अभाव मे भी कामगार या कर्मचारी को निलम्बित किया जा सकता है। ऐसे कई निर्णय हो चुके है।[3] अत अब यह प्रश्न समाप्त हो चुका है और मालिक का यह अधिकार मान लिया गया है।

निलम्बन कब से लागू होगा — जिस दिन किसी कामगार को आज्ञा सौंपी गई यानी उसे आभास कराई गई और काम मुक्त किया गया, उसी दिन से निलम्बन शुरू होगा। वास्तव मे काम से हटते ही यह लागू माना जावेगा। इसके पहले की दिनांक से इसे लागू करना अवैध माना गया है। जब काम किया, तो उसे 'नहीं किया गया' कैसे माना जा सकता है? इस पर अनेक निर्णय हो चुके है।[4]

निलम्बन की स्थिति —

मालिक और नौकर का सम्बन्ध निलम्बन के समय मे समाप्त नही होता और नियमानुसार मालिक उसे 'निर्वाहभत्ता' (काम चलाने के लिये भत्ता) देगा। यदि नियमो मे ऐसा प्रावधान न हो, तो पूरा वेतन भी देना पड़ता है। कामगार या नौकर इस अवधि मे दूसरी नौकरी नहीं कर सकता और यदि करता है तो वह इस अवधि का कोई वेतन या भत्ता पाने का हकदार नहीं हो सकता।

अत निलम्बन सोच समझकर बहुत ही गंभीर मामलों में करना चाहिये।

---

1 AIR 1955 Patna 131 (134)
3 AIR 1959 S C 1342 AIR 1961 S C 276 1964 S C 787.
4 AIR 1955 S C 600 1959 RLW 423 ILR (1960) 10 Raj 952 1954 Cal 340 1953 M P 431 1958 M P 44, 1963 Punjab 293 1960 RLW 335 1959 Cal 1

दण्ड देने की विधि—

(१) आरोप पत्र या दुराचरण की सूचना

(Information of misconduct)

आरोप पत्र में दो बात होनी चाहिये—

(१) कि–दोषी कामगार को दुराचरण की सूचना दी जाती है,

(२) कि–दोषी का दुराचरण या दोष क्या है ?

इसके लिए नमूने का फार्म साथ दिया गया है इससे इस कार्य में कोई कानूनी गलती नहीं रह सकेगी।

आरोप पत्र देने का उद्देश्य यही है कि दोषी को उसके विरुद्ध लगाये गये आरोपों का पूरा पता चल सके व उससे अपना बचाव करने का यथोचित अवसर प्राप्त कर सके। सहजन्याय के सिद्धान्त की यही मांग है।[1]

आरोपो का स्वरूप—आरोप किस प्रकार के होने चाहिये इसके लिए दो बात हैं—

(१) आरोप साफ व निश्चित होने चाहिये।[2]

(२) लिखित में दोषी को दिये जाने चाहिये। उसके अशिक्षित होने पर भी उसे लिखित में दे दीजिये और मौखिक समझा दीजिये।

फार्म (१)

आरोप पत्र

१ श्री ——— पद ——— को सूचित किया जाता है कि जब वह दिनांक ——— को ——— पद पर कार्य कर रहे थे उन्होंने ———(दुराचरण का उल्लेख) किया,

२ आपके यह कार्य या भूल स्थायी आदेश स० ——— का भंग करने से दुराचरण है जिसके लिए व्यवस्थापन ने आपके विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही करने का प्रस्ताव रखा है।

३ एतद्द्वारा आपको इस सूचना के मिलने के ——— दिन की अवधि में अपना स्पष्टीकरण पेश करने व कारण बताने का अवसर दिया जाता है कि क्यों ही आपको नौकरी से निकाल दिया जावे या कोई दण्ड दिया जावे।

४ यदि आपने निश्चित अवधि में कोई स्पष्टीकरण नहीं दिया, तो आपके विरुद्ध इकतरफा कार्यवाही की जावेगी जिस पर बाद में कोई एतराज नहीं माना जावेगा।

५ क्योंकि आपने गम्भीर दुराचरण किया है इसलिये आपको इस आज्ञा के मिलने के साथ निलम्बित किया जाता है जब तक कि जांच पूरी होकर अंतिम आज्ञा नहीं दे दी जावे।

स्थान ——— हस्ताक्षर ——— ——— ———

दिनांक ——— ——— व्यवस्थापक/मालिक

---

1 फायर स्टोन टायर कम्पनी बनाम जैक 1954-ILLJ 281 H C. Bombay

2 रामनन्द बनाम डिवीजनल मैनेजर उत्तर रेल्वे ILR 1962 Raj 302
रणवीर सिंह बनाम यू० प्रा० स्माल आर्म्स फैक्टरी AIR 1957 All 274, AIR 1963 Tripura 20

फार्म (२)

आरोपों का विवरण पत्र

१ श्री .... ने दिनांक .... को ...... बजे जब वे .... पद पर कार्य कर रहे थे। (दुराचरण क्या व कैसे किया इसका पूरा विवरण दीजिये)

हस्ताक्षर ....

व्यवस्थापक/मालिक

ध्यान देने योग्य बातें—

फार्म (१) में— (१) मे एक से अधिक आरोप हों, तो (क) (ख) लगाकर सब लिख दीजिये। (२) में यदि स्थायी आदेश लागू नहीं है, तो यह पंक्ति हटा दीजिये। (३) में समय इतना दीजिये कि-कामगार उसका उत्तर दे सके। कम से कम २–३ दिन व अधिक से अधिक एक सप्ताह का समय देना चाहिये। (४) में निलम्बन करना आवश्यक हो, तभी यह लिखना चाहिये।

फार्म (२) में— (१) मे एक आरोप का विवरण पूरा दीजिये। अधिक आरोपों के लिए (२) (३) लिखकर अलग अलग विवरण दीजिये।

कुछ महत्वपूर्ण निर्णय—

आरोप पत्र देने से पहले दोषी कर्मचारी से पूछताछ करना मना नहीं है। परन्तु संविधान के अनुच्छेद (२०) में स्वयं के विरुद्ध गवाह बनने के लिए उसे बाध्य नहीं किया जा सकता।[3]

आरोप पत्र में दिये आरोप के अलावा जांच के दौहरान उसे आज्ञा नहीं मानने का दोषी ठहरा-कर निष्कासन का दण्ड दिया गया। परन्तु आरोप पत्र मे उसका उल्लेख नहीं होने से दण्ड को निरस्त किया गया।[4] सर्वोच्च न्यायालय ने एक मामले में [5] अपने निर्णय मे जो लोग हड़ताल के समय पकड़े गये और ३ माह तक जेल मे रहे। उन्हें बिना जांच व आरोप पत्र के सेवा से हटा दिया गया। उनकी लगातार अनुपस्थिति के कारण नौकरी से हटाने को वैध मानकर आरोप पत्र की आवश्यकता नहीं मानी। इसी मामले मे एक दूसरा कामगार मैनेजर पर हमला करने मे शामिल था। उसे बिना आरोप पत्र के नौकरी से निकाल दिया गया। उसे मालूम था कि-उस पर क्या आरोप था। ट्रिब्यूनल की आज्ञा और बाद मे कम्पनी की आज्ञा के बाद समझौते की कार्यवाही हुई, जिसमे १४ मे से ७ कामगारों को नौकरी से निकाल दिया गया। ऐसी दशा में यह तर्क कि–उसे सुनवाई का अवसर नहीं दिया गया, स्वीकार नहीं किया गया।[5] आरोप पत्र मे जो दुराचरण बताये गये थे परन्तु अन्तिम आज्ञा में कुछ अतिरिक्त आरोप सिद्ध माने गये। मामले की परिस्थितियों को देखते हुए दण्ड की आज्ञा को सही माना गया।[6]

फिर भी सब आरोपों का आरोप पत्र दिया जाना एक आवश्यक कार्यवाही है।

---

3 AIR 1958 S C. 300.
4 Laxmi Devi Sugar Mills Ltd Vs Nand Kishore AIR 1957 S C 7.
5 Burn & Co Vs Their Employees AIR 1957 S C. 38.
6 N Kalindi Vs M/s Tata Locomotive Eng Co Ltd AIR 1960 S C. 914

(२) स्पष्टीकरण (Explanation)

एक कामगार को उसके विरुद्ध लगाये गये दोष या आरोप के लिये उत्तर देने का यह अवसर है, जिसमें वह अपने बचाव की परिस्थितियां बताता है। इसके लिए मुख्य सुझाव इस प्रकार हैं—

(१) सब प्रथम यह तय करना है कि– स्पष्टीकरण दिया जाय या नहीं ? यदि मामले की परिस्थितियों को देखते हुए दोषी कामगार यह उचित समझे कि–स्पष्टीकरण लिखित में देना उचित नहीं है और इससे उसकी बचाव की साक्ष्य खुल जावेगी, तो केवल एक नाम मात्र का स्पष्टीकरण पेश करना चाहिये, जिससे एकतरफा कार्यवाही नहीं हो सके और साक्ष्य भी समय से पहले न खुले।

(२) यदि मामला ऐसा है कि–बचाव की साक्ष्य खुल जाने में कोई बुरा प्रभाव नहीं पड़ता हो, तो पूरा खुलासा देते हुए स्पष्टीकरण देना उचित होगा।

(३) स्पष्टीकरण तैयार करने से पहले एक एक आरोप से सम्बन्धित कागजात (दस्तावेज) देखना चाहिये और गवाहों की सूची बनानी चाहिये। यहां दस्तावेज देखने के लिए मालिक से प्रार्थना करनी चाहिये। यह उसकी इच्छा पर है कि–वह दिखावे या नहीं ? पर प्रार्थना पत्र देना आवश्यक है, चाहे वह मना कर दे।

(४) स्पष्टीकरण में एक एक बात का जवाब दस्तावेजों के आधार पर देना चाहिये, परन्तु कौन गवाह क्या कहेगा यह बताना जरूरी नहीं है और नहीं बताना चाहिये।

(५) किसी आरोप को तब तक स्वीकार नहीं करना चाहिये, जब तक कि उसमें बचाव का कोई सही आधार नहीं हो। क्योंकि दोष प्रमाणित करने का भार दोषी कामगार पर नहीं है।[1] अतः सुरक्षित यही है कि–आरोप को अस्वीकार किया जाय।

(६) प्रत्येक आरोप के स्पष्टीकरण में दस्तावेजों का प्रसंग व उद्धरण देकर उन्हें गलत व आधारहीन सिद्ध करने की कोशिश करनी चाहिये।

(७) यदि आरोप स्पष्ट व संक्षिप्त नहीं हो, तो इसका उल्लेख भी प्रत्येक आरोप के स्पष्टीकरण के साथ कर देना चाहिये।

(८) अपने बचाव के तर्कों की पुष्टि में नियमों व न्यायालय-निर्णयों का प्रसंग भी देना चाहिये, यदि आवश्यक हो।

(९) स्पष्टीकरण के साथ मांगी गई अन्य सूचनायें, जैसे—व्यक्तिगत सुनवाई–यानी–मौखिक जांच चाहता है और गवाहों की सूची, दस्तावेजों की सूची, भी देनी चाहिये।

(१०) स्पष्टीकरण दो प्रकार का हो सकता है—

(१) प्रत्येक आरोप को स्वीकार या अस्वीकार या आंशिक रूप से स्वीकार या अस्वीकार, जैसा उचित हो, करते हुए संक्षिप्त उत्तर दे देते हैं और साथ में प्रत्येक आरोप पर अलग अलग पूरा स्पष्टीकरण लगा देते हैं।

1. AIR 1962 Orissa 1344.

(२) प्रत्येक आरोप को स्वीकार या अस्वीकार करते हुए उसी के साथ विवरण देकर। इस प्रकार स्पष्टीकरण सावधानी से तैयार कर पेश करना चाहिये।

समय में वृद्धि—

आरोप पत्र में दिये गये समय में यदि स्पष्टीकरण नहीं दिया जा सके तो समय में वृद्धि के लिये प्रार्थना पत्र देना चाहिये। बिना कारण बताये समय की वृद्धि के प्रार्थना पत्र को स्वीकार करना सहजन्याय के विरुद्ध माना गया है,[1] परन्तु एक बार समय बढ़ाने के बाद बार बार समय मांगने का कोई कारण नहीं माना जा सकता।[2]

स्वीकारोक्ति (Admission) का प्रभाव—

स्पष्टीकरण में आरोप स्वीकार कर लेने के बाद आगे जाँच करने की आवश्यकता नहीं है,[3] और मालिक कामगार को उचित दण्ड दे सकता है।

एक मामले में माना गया है कि–दोषी ने लोगों से 'पहले रुपये स्वीकार किये थे'–यह कहने में और यह स्वीकार करने में कि–'उसने घूस के रूप में रुपये स्वीकार किये थे,—अन्तर है। पहला कथन सदेहात्मक है, जबकि दूसरा 'स्वीकारोक्ति'[4] यदि स्वीकारोक्ति का कोई प्रमाण नहीं है, तो मालिक को जाँच करके उसके सामने प्रस्तुत सामग्री के आधार पर परिणाम निकालना होगा।[5] यदि जाँच के समय किसी कामगार ने क्षमायाचना (Apology) करली हो, तो इसे स्वीकारोक्ति माना गया और आगे जाँच करना आवश्यक नहीं माना गया।[6] दोषी कर्मचारी द्वारा स्वीकारोक्ति करली गई, ऐसा मानकर उसे हटा देना उचित नहीं माना गया। कर्मचारी के कथन अपराध की स्पष्ट व असंदिग्ध स्वीकारोक्ति नहीं थे। अतः जाँच करना आवश्यक था।[7]

आगे की कार्यवाही —

स्पष्टीकरण प्राप्त होने के बाद मालिक को उसके आधार पर विचार करना चाहिये। फिर जिन दोषों को स्वीकार नहीं किया, उन पर वाद-हेतु (issues) बनाने चाहिये और जांच करने के लिये जाँच अधिकारी की नियुक्ति करनी चाहिये, जैसा कि पहले बताया जा चुका है।

यदि स्पष्टीकरण से मालिक को सन्तोष हो जाये, तो कामगार को दोष-मुक्त कर काम पर भेज देना चाहिये।

यदि स्पष्टीकरण प्राप्त नहीं हो, तो इकतरफा कार्यवाही करनी होगी, जिसमें आवश्यक शहादत ली जावेगी और उसी के आधार पर निर्णय दिया जावेगा।[8]

---

1 AIR 1957 J & K 11
2 AIR 1955 S C 160
3 AIR 1961 Tripura 1, 1965 J & K 53, 1963 Bom 121.
4 AIR 1960 All 323
5 AIR 1957 Madras 356
6. AIR 1956 Rajasthan 28 1963 Raj 57, 1953 Punjab 137
7 AIR 1961 S C 1070 ILR (1955) Raj 288- ILR (1963) 13 Raj 28
8 AIR 1956 Cal 114

(३) प्रमाण मे साक्ष्य या शहादत (Evidence)

साक्ष्य या शहादत मे पहले चार प्रश्न विचारणीय हैं—

(१) क्या मजदूर को अपना प्रतिनिधि बुलाने का अधिकार है ?
(२) क्या मालिक की ओर से प्रतिनिधि उपस्थित होगा ?
(३) क्या मजदूर किसी वकील की मदद ले सकता है ?
(४) क्या मजदूर को व्यक्तिगत सुनवाई (Oral hearing) का अधिकार है ?

इन चारों प्रश्नों का आधार 'स्थायी आदेश' है। यदि उनके नियमों में ऐसा प्रावधान है, तो वैसा करना ही होगा, अन्यथा नहीं।

१ मजदूर का प्रतिनिधि या सहायक—यह तो स्पष्ट है कि—दोषी मजदूर या कामगार को कानूनी सलाह की आवश्यकता है, किन्तु यदि स्थायी आदेश इस मामले में शान्त है, और कुछ नहीं बताता, तो मजदूर को स्वयं पैरवी करनी होगी। सहायता के लिये कोई मजदूर संघ का प्रतिनिधि पैरवी करे, ऐसा कामगार को कोई अधिकार नहीं है, यह मालिक की इच्छा की बात है। साधारण रूप से दोषी कामगार ही अपनी पैरवी करता है। बिना कानूनी प्रावधान के मजदूर संघ के प्रतिनिधि की मदद की मांग सहज न्याय मे नहीं आती। यह सर्वोच्च न्यायालय का एक प्रसिद्ध निर्णय।[1] है। इसके बाद के निर्णय[2] में भी इसी मत की पुष्टि की गई है कि—स्थायी आदेशों में दी गई सीमा तक ही प्रतिनिधि की मदद लेने का अधिकार है, अन्यथा नहीं।

२ मालिक का प्रतिनिधि—मालिक अपना मामला जाच अधिकारी के सामने अपने प्रतिनिधि के द्वारा पेश कर सकता है।

३ वकील की मदद—यदि मालिक का प्रतिनिधि कोई वकील हो, तो कामगार को भी वकील की मदद मिल सकेगी, अन्यथा नहीं।

४ व्यक्तिगत सुनवाई का अधिकार—

यह मान लिया गया है कि—व्यक्तिगत रूप से सुनवाई देने का कोई अधिकार सहज न्याय में नहीं है, यदि लिखित में स्पष्टीकरण दिया गया हो।[3] परन्तु यदि स्थायी आदेश मे ऐसा स्पष्ट प्रावधान हो, तो फिर यह अनिवार्य है, एक अधिकार है।

साक्ष्य लेने की विधि

'घरेलू जाँच' मे भारतीय साक्ष्य अधिनियम लागू नहीं होता, परन्तु सहज न्याय के सिद्धान्तों का पालन आवश्यक माना गया है। मद्रास उच्च न्यायालय का एक निर्णय[4] ध्यान देने योग्य है—औद्योगिक विवाद अधिनियम मे व्यवस्थापन द्वारा एक कर्मचारी के विरुद्ध घरेलू जांच करने की विधि

---

1 N Kalindi Vs M/s Tata Locomotive Engg Co Ltd. AIR 1960 S C 914
2 Dunlop Rubber Co Vs Workmen AIR 1965 S C 1392
3 Madhya Pradesh Industries Vs Union of India AIR 1966 S C 671.
4 Woodbriar & Sussex Estates Vs Their Workmen (1960) 2 LLJ 673

नहीं दी गई है। बिना कानून के यह नहीं कहा जा सकता कि—मालिक गवाहों के बयान न लिये और अदालतों की तरह काम करे। उचित जांच के लिए आरोप पत्र देना आवश्यक है। फिर सहजन्याय के सिद्धान्तों के अनुसार बिना पक्षपात के कामगार को अपना बचाव करने का एक अवसर देना है। इसी मत का सर्वोच्च न्यायालय ने भी बताया है।[1]

जांच में साक्ष्य लेने के दो तरीके सर्वोच्च न्यायालय ने बताये हैं —[2]

(१) "......किन्तु जहां घरेलू जांच में वकील नहीं आते हों, वहां कामगार के हितों की रक्षा करने के लिए केवल पहले लिये गवाहों के बयानों के पढ़ने से कुछ अधिक की आवश्यकता है। ... वास्तव में बहुत से कामगार अशिक्षित होते हैं और कई बार उनके मजदूर संघ के प्रतिनिधि भी बचाव में नहीं आते। ऐसी दशा में तैयार किये बयानों को कुछ मिनटों में पढ़ देना और कामगार को उस गवाह से जिरह (Cross examination) के लिए कहना-सहजन्याय के इस सिद्धान्त की मजाक है कि—उसे बचाव का एक अवसर दिया गया। अतः सही तरीका यही है कि—गवाहों के बयान शुरू से अन्त तक दोषी की उपस्थिति में लिए जावें। इस मौखिक बयान में हमेशा कुछ अधिक समय लगता है और दोषी शहादत को पूरी समझ लेता है। साधारणतया हम इस प्रकार की जांच चाहते हैं ... ।"

(२) परन्तु शिवबासप्पा के मामले[3] के तर्कों को ध्यान में रखते हुए कम से कम हम चाहते हैं कि—...दोषी को उन गवाहों के बयानों की प्रतिलिपि जांच से बहुत पहले मिल जानी चाहिये—अर्थात्—कम से कम जांच शुरू होने के दो दिन पहले।..." बस सहजन्याय की इतनी ही मांग है।

इसी मत की खुर्दाह कम्पनी के मामले में[4] पुष्टि की गई है।

साक्ष्य का स्वरूप—साक्ष्य आरोपों से सुसंगत (Relevant) यानी सम्बन्धित होनी चाहिये और सारभूत (material) यानी तथ्यों पर आधारित होनी चाहिये, जो उस घटना क्रम के अंग हों। तथ्य (fact) से अर्थ है (१) कोई वस्तु, वस्तुओं की स्थिति या सम्बन्ध जो देखा सुना, छुआ, सूंघा, या चखा गया हो और (२) मानसिक स्थिति, जिसमें कोई व्यक्ति सचेत हो। जब एक तथ्य दूसरे तथ्य से जुड़ा हो, तो वह सुसंगत है। संक्षेप में किसी घटना के अंग के रूप में जो भी तथ्य है और जिनमें विवादास्पद प्रश्नों के बारे में कुछ होना, मानसिक स्थिति, योजना, सम्भावना आदि की झलक मिलती हो, ऐसे सभी तथ्य सारभूत व सुसंगत हैं और इनके लिए साक्ष्य या शहादत दी जा सकती है। जांच में कई बार कई तथ्य शुरू में सुसंगत मालूम नहीं पड़ते पर उनका आगे गम्भीर परिणाम निकल सकता है, अतः सहजन्याय के लिए कठोरता के नियमों को न मानकर 'यथोचित अवसर' पर ही का ध्यान रखा जाना चाहिये।

---

1. Sur Enamel Vs. Workmen AIR 1963 S C. 1914.
2. Kesoram Cotton Mills Vs. Gangadhar AIR 1964 S C 705
3. State of Mysore Vs Shivabasappa AIR 1963 S C. 375
4. Khardah & Co Vs The Workmen AIR 1964 S C. 719.

शहादत का तरीका

पहले स्थान व समय की सूचना दोषी कामगार को दी जाती है (नमूना देखिये) उसके उपस्थित हो जाने पर उसे आरोप पत्र सुनाया जाता है और यदि वह कुछ कहना चाहता है, तो उसे लिखकर उसके हस्ताक्षर करा लिये जाते हैं। इसके बाद गवाहों के बयान होते हैं और ऊपर सर्वोच्च न्यायालय द्वारा बताये दो में से कोई तरीका अपनाया जा सकता है।

रजिस्टर्ड-एडी

नोटिस जांच

श्री ——— (कामगार का नाम) ———

पता ——— ——— को सूचित किया जाता है कि—

उनको क्रम सं० ——— दि० ——— द्वारा दिये गये आरोपों की जांच ■ सम्बन्ध में

श्री ——— ———(नाम पद)——— ——— को जांच अधिकारी

नियुक्त किया गया है। अतः आप श्री ——— ———(कामगार का नाम) उनके समक्ष

दि० ——— को बजे ——— स्थान पर उपस्थित होकर जांच में भाग लें व

अपना बचाव पेश करें। आपकी अनुपस्थिति में इकतरफा कार्यवाही की जावेगी और फिर कोई एतराज नहीं माना जावेगा। इति। दि० ——— ———

हस्ताक्षर ——— ———

मालिक/व्यवस्थापक

साक्ष्य के दो भेद

(१) प्रलेखीय साक्ष्य (दस्तावेजी शहादत Documentary Evidence)

(२) मौखिक साक्ष्य (Oral Evidence बयान) यदि सारा मामला केवल दस्तावेजों पर ही आधारित हो, तो मौखिक साक्ष्य आवश्यक नहीं है। परन्तु यदि दोषी कामगार बयान कराना चाहे तो उसे अवसर दिया जाना चाहिये।

पहले आरोप पक्ष (मालिक की ओर से) शहादत पेश होती है, फिर बचावपक्ष (कामगार की) ओर से। फिर दोषी के बयान होते हैं, किन्तु जहां मामला दस्तावेजों पर आधारित हो, वहां पहले भी दोषी के बयान लिए जा सकते हैं सर्वोच्च न्यायालय ने 'फायर स्टोन टायर एण्ड रबर क० के मामले में[1] इस प्रश्न पर महत्वपूर्ण निर्णय दिया है, जिसका सारांश इस प्रकार है.—

"घरेलू जांच (Domestic Enquiry) की सब स्थितियों पर दोषी कर्मचारी को बचाव का अवसर दिया गया। इससे दोषी को कोई हानि नहीं हुई। सबसे पहले दोषी के बयान लेना सहज न्याय के सिद्धान्तों के विरुद्ध नहीं है। (निर्णय)

गवाहों के पहले दोषी को तर्क (जिरह) करने से सहज न्याय के सिद्धान्तों का हनन हुआ, इस पर कई निर्णय[2] पेश किये गये। इसमें कोई संदेह नहीं

---

1 (1968) II SCJ 83 (86)

2. Tata Oil Mill Co Vs Workmen (1963) 2 LLJ 78=(1963) 6 FLR 257, Sur Enamel & Stamping Works Vs Workmen (1961) I SCJ 334 Minalas Tea Estate Vs Workmen (1964) I SCJ 98 Associated Cement Co Vs Workmen (1964) SCR 652.

कि—ये मामले यह बताते है कि—दोषी से कुछ भी पूछे जाने से पहले उसके विरुद्ध साक्ष्य पेश होना आवश्यक है । किन्तु यह सब मामलों में कोई अपरिवर्तनीय नियम नहीं हो सकता । जहां दोषारोपण अभिलेख (रिकार्ड) या स्वीकार कर लिये गये तथ्यों पर आधारित हो, वहां परिस्थिति भिन्न होगी । ऐसे मामलों में दोषी का ध्यान उसके विरुद्ध जा रहे अभिलेख पर आधारित साक्ष्य की ओर दिलाने की अनुमति है । यदि वह उनका सन्तोष जनक स्पष्टीकरण न दे सके, तो वह दोष के परिणाम की ओर बढ़ाता है ।

कुछ मामलों में पहले दोषी का बयान (Version) लेना उचित भी हो सकता है, ताकि अन्तर की बातों को पूरा कर सके और उसके द्वारा सुझाये गये मामले के पहलू पर गवाहों से उचित रूप से पूछा जा सके । यह सब न्याय का एक प्रश्न है । यदि यह दूसरा तरीका विवादग्रस्त बातों के न्यायपूर्ण निर्णय की ओर बढ़ाता है तो साधारण तरीके में दोषी के विरुद्ध पहले साक्ष्य के बयान होने से दोषी के लिये अधिक न्यायपूर्ण (fairer) है और यह कोई अपवाद नहीं माना जा सकता ।

येनकेन, यह पूछना बुद्धिमत्ता पूर्ण होगा कि—दोषी पहले अपने बयान देना चाहता है या साक्ष्य पूरी होने तक प्रतीक्षा करना चाहता है, किन्तु उसे यह प्रश्न नहीं पूछने से मूलत (ipso facto) जांच दूषित नहीं हो जाती, जब तक कि—कोई पक्षपातपूर्ण हानि नहीं हुई हो । केवल तभी जांच दूषित हुई कही जावेगी, जब कि व्यक्ति जिससे पूछताछ की गई उसे हानि हुई कोई हो या उसने ऐसा एतराज किया हो ।

यह जोर दिया जाना, येनकेन, आवश्यक है कि—उन सब मामलों में जिनमें विवादग्रस्त तथ्यों का प्रतिरोध किया गया हो, वहां इस न्यायालय के द्वारा उद्धृत मामलों में निर्धारित तरीका साधारण रूप से अपनाया जाता है ।

वादी के बयान पहले लेने का तरीका केवल स्पष्ट मामलों में अपनाया जा सकता है । ऐसे मामलों का एक उदाहरण [1] हाल ही में हमारे सामने आया था जिसमें एक बैंक के लिपिक ने ग्राहक को बैंक द्वारा उसकी स्वीकृति सीमा से अधिक रकम उठाने दी । उस लिपिक को ऐसा कोई अधिकार नहीं था । जांच के आरम्भ से पहले ही उसने अपना दोष स्वीकार कर लिया था और क्षमायाचना की थी । उसके पहले बयान यह पता लगाने के लिए लिये गये, ताकि औपचारिक साक्ष्य लेकर दोष के चिन्ह को पूरा करने से पहले कोई ऐसी परि-स्थितियां हों, जिनमे उसका दोष कम होता हो । हमने निर्णय दिया था कि—वह जांच उचित थी व उसमें सहजन्याय के सिद्धान्तों का कोई हनन नहीं हुआ ।

इस वर्तमान मामले में भी सुब्रह्मण्यम् ने जांच की आज्ञा के पहले यह शिकायत की थी कि—उसका कथन पहले लिया जाना चाहिये । ठीक यही जांच अधिकारी ने किया । " " इन परिस्थितियों में जांच में सहज न्याय के सिद्धान्तों का कोई हनन नहीं हुआ ।"

---

1. Central Bank of India Vs Karunamaya Benerjee AIR 1968 SC 266

(१) प्रलेखीय साक्ष्य (दस्तावेजी शहादत)
(Documentary Evidence)

प्रलेख या दस्तावेज से तात्पर्य अक्षरों, अंकों, या चिन्हों के सहारे किसी तथ्य को अभिलिखित करने वाले लेख से है, जैसे—लिखित पत्र, विभिन्न तरीकों से मुद्रित फोटो, नक्शा, रेखांकन, खुदाई आदि। न्यायालय या जांच अधिकारी के सामने परीक्षण हेतु प्रस्तुत किये गये ऐसे प्रलेखों को "प्रलेखीय साक्ष्य" कहते है।[1]

यह साक्ष्य भी दो प्रकार से प्रस्तुत की जा सकती है—

(१) प्राथमिक (Primary) और
(२) माध्यमिक या गौण (Secondary)

जब किसी मूल प्रलेख को प्रस्तुत किया जाता है, तो यह प्राथमिक साक्ष्य कहलाता है, जिसमें मूल प्रलेख, उसके भाग, उसकी मुद्रित प्रतियां तथा उसकी मूल पत्रक (Counter Copy) भी सम्मिलित है।[2] प्रलेखों को प्राथमिक साक्ष्य द्वारा प्रमाणित करना होता है, किन्तु भारतीय साक्ष्य अधिनियम की धारा ६५ में वर्णित दशाओं में "माध्यमिक साक्ष्य" किसी प्रलेख के अस्तित्व उसकी दशा व विषय वस्तु के लिए प्रस्तुत किये जा सकते है। जैसे-यदि कोई प्रलेख किसी ऐसे व्यक्ति के पास हो, जो उसे प्रस्तुत नही करता हो या कानूनन उसे ऐसा करने के लिए बाध्य नहीं किया जा सकता हो, या बावजूद नोटिस के पेश नही किया हो या मूल दस्तावेज नष्ट हो गया हो या खो गया हो, या मूल प्रलेख को उठाकर नहीं लाया जा सकता हो या वह कोई सार्वजनिक प्रलेख (Public-document) हो, आदि।[3]

माध्यमिक साक्ष्य मे निम्न को सम्मिलित किया जाता है।[2]

(१) प्रमाणित प्रतिलिपियां
(२) यन्त्र द्वारा तैयारी की गई मूल की सही प्रतियां
(३) मूल से मुकाबला की हुई प्रतियां
(४) मूल पत्रक (Counter parts) और
(५) स्वयं देखने वाले द्वारा किसी प्रलेख के विवरण का दिया गया मौखिक विवरण।

प्रस्तुत करना—

जिन दस्तावेज या प्रलेखों पर आरोप आधारित हैं, उनकी प्रतिलिपियां अभिलेख (रिकार्ड) में शामिल की जाती हैं। दोषी कामगार उनका निरीक्षण करके स्पष्टीकरण के साथ अपने पक्ष के दस्तावेज पेश करता है। इसके बाद मौखिक शहादत के समय इन दस्तावेजों को गवाहों द्वारा प्रमाणित करवाया जाता है। इन पर क्रम संख्या लगाई जाती है। मालिक की ओर के दस्तावेजों पर EXP 1 or 2 ...... तथा बचाव के दस्तावेजों पर EXD 1 or 2 ...... आदि अंकित किया जाता है। तर्क (जिरह) में दस्तावेज के बारे में प्रश्न भी पूछे जा सकते हैं।

---

1. भारतीय साक्ष्य अधिनियम-धारा ३
2. भारतीय साक्ष्य अधिनियम-धारा ६१ व ६२
3. भारतीय साक्ष्य अधिनियम-धारा ६४-६५

यदि कामगार किसी विशेष दस्तावेज को मगाना चाहे, जो उसके अधिकार में नहीं है तो वह जाच अधिकारी को प्रार्थना पत्र देगा और सहज न्याय के हित मे जाँच अधिकारी उस दस्तावेज को मगाकर अभिलेख मे शामिल करेगा। परन्तु क्योंकि घरेलू जाच मे जाँच अधिकारी को दस्तावेज मगवाने का कोई कानूनी अधिकार नहीं है, फिर भी मालिक को न्याय के हित मे रिकार्ड पेश कर जाच अधिकारी की मदद करनी चाहिए।

मालिक द्वारा किसी रिकार्ड के छिपाने से दोषी कामगार को यदि जांच मे पक्षपातपूर्ण हानि होती है, तो यह कार्यवाही सहज-न्याय के विरुद्ध होने से जाच दूषित हो जावेगी।

(२) मौखिक साक्ष्य या बयानी शहादत

(Oral Evidence)

गवाहो (साक्षियो) के वे सब बयान जिनके लिये न्यायालय अनुमति दे या माग करे और जो जाँच के तथ्यो के मामलों से सम्बन्धित हो, उन्हे "मौखिक साक्ष्य" कहते हैं।[1] दस्तावेजों की विषय वस्तु के अलावा अन्य सब तथ्यों को मौखिक जाच सब मामलो मे प्रत्यक्ष (direct) होगी अर्थात् देखी गयी बात को देखने वाला, सुनी हुई बात को स्वय सुनने वाला और इसी प्रकार सीधा ज्ञान रखने वाला ही शहादत देगा, दूसरा व्यक्ति नहीं। किसी साक्षी द्वारा देखे गये किसी दस्तावेज की विषय वस्तु के विवरण के लिए माध्यमिक साक्ष्य के रूप मे भी मौखिक साक्ष्य मान्य है।

साक्षियो के बयान (Examination of witnesses)

पहले मालिक यानी अभियोजन के गवाह पेश होते हैं, फिर बचाव पक्ष के। प्रत्येक गवाह के दो मुख्य भाग होते हैं (१) मुख्य बयान (Examination in Chief) और (१) तर्क परीक्षा (जिरह Cross Examination)। गवाह वही व्यक्ति हो सकता है, जो मानसिक रूप से स्वस्थ हो और जिसकी मौखिक साक्ष्य मान्य हो। गवाही की सख्या की सीमा नहीं बाधी जा सकती, फिर भी यह पक्षकारों पर निर्भर है कि वे कितने और कौन गवाहों को पेश करें। जांच अधिकारी सुसगत गवाह के बयान लेने मे मना नही कर सकता।

किसी गवाह को सुसगत प्रश्नो का उत्तर देने के लिये बाध्य किया जा सकता है, चाहे उसके उत्तर के परिणाम स्वरूप उसको कोई दण्ड मिलने की सभावना क्यों न हो। ऐसे महत्वपूर्ण और सुसगत प्रश्नों का उत्तर न देने पर गवाह के बयानों से प्रतिकूल धारणा (Adverse presumption) बनाई जा सकती है।

तर्क परीक्षा या जिरह (Cross Examination)

तर्क परीक्षा उचित अवसर का एक महत्वपूर्ण अंग है। इसमे किसी भी पक्ष को वचित नहीं किया जा सकता। बयान और तर्क (जिरह) दोनों मामले के सुसगत व सार भूत तथ्यों (बातें) पर आधारित होना आवश्यक है। तर्क परीक्षा मे केवल मुख्य बयान मे आई बातों पर ही प्रश्न पूछना

---

1. भारतीय साक्ष्य अधिनियम—धारा ३

सीमित नहीं है, इसमें कई प्रकार के दूसरे प्रश्न भी पूछे जा सकते हैं जो परोक्ष रूप से मामले से सम्बन्धित हो सकते हैं।[1] कोई व्यक्ति केवल दस्तावेज पेश करने से ही गवाह नहीं माना जा सकता, अतः उससे जब तक गवाह के रूप में न बुलाया जावे, उससे जिरह नहीं की जा सकती।[2] दोषी के चरित्र और आचरण की निन्दा का साक्ष्य पर कोई प्रभाव नहीं माना जाता[3], परन्तु गवाहों के दुराचरण का प्रभाव उनके साक्ष्य पर माना जाता है।[4] जब किसी प्रश्न के पूछने में ही उसके उत्तर का सुझाव भी छिपा हो, तो उसे 'सोधा प्रश्न' (Leading Question) कहते हैं। ऐसे प्रश्न मुख्य बयान में प्रतिपक्ष के एतराज करने पर नहीं पूछे जाते हैं।[5] गवाह को उसके पहले दिये हुए बयानों (जैसे-प्राथमिक जांच के समय) के बारे में लेख में प्रश्न पूछे जा सकते हैं और उसके पहले के बयानों का प्रसंग देते हुए उनके बारे में उससे प्रश्न पूछकर जांच अधिकारी के सामने दिये गये बयानों से उनका विभेद या अन्तर (Contradiction) पेश किया जा सकता है।[6]

तर्क में किसी भी गवाह से ऐसे प्रश्न भी पूछे जा सकते हैं, जिनसे उसकी सत्यता (veracity) की परीक्षा हो सके, या उसके जीवनस्तर व पद का पता चल सके या उसके चरित्र को आघात पहुंचाते हुए उसकी साख (Credit) को डगमगाया जा सके।[7] गवाह के उत्तर न देने पर या घुमा फिरा कर उत्तर देने पर उसकी साख के प्रतिकूल धारणा बनाई जा सकती है।[8] असभ्य व बदनामी के प्रश्न (Indecent & Scandalous Question) पूछने से न्यायालय मना भी कर सकता है। अपमान करने या नाराज करने के लिए पूछे जाने वाले प्रश्नों के लिये भी मना किया जा सकता है।[9] विपक्ष की ओर से तथा न्यायालय की अनुमति से स्वपक्ष की ओर से किसी गवाह के विरुद्ध उसके विश्वासनीय नहीं होने के लिए अपने ज्ञान के आधार पर व्यक्तियों का साक्ष्य लेकर या गवाह ने भ्रष्ट प्रभाव से या घूस लेकर बयान दिये हैं, इसके प्रमाण पेश कर या उसके पूर्व कथनों व नये कथनों में विभेद (अन्तर) को प्रमाणित करके उसकी साख की भर्त्सना की जा सकती है।[10]

प्रत्येक गवाह के बयानों के अभिलेख में यह स्पष्ट लिखना चाहिये कि—दोषी ने उसकी तर्क परीक्षा की या इसके लिए मना कर दिया। बयानों की समाप्ति पर गवाह को बयान पढ़कर सुनाने के बाद उसके तथा जांच अधिकारी दोनों के हस्ताक्षर होने चाहिये। यदि गवाह बयान सुनकर कोई एतराज करे, तो उसका नीचे उल्लेख अलग से कर देना चाहिये।

---

1. भारतीय साक्ष्य अधिनियम—धारा १३८
2. भारतीय साक्ष्य अधिनियम—धारा १३९
3. भारतीय साक्ष्य अधिनियम—धारा ५२—५४
4. AIR 1959 Calcutta 693
5. भारतीय साक्ष्य अधिनियम—धारा १४१, १४२ व १४३
6. भारतीय साक्ष्य अधिनियम—धारा १४५
7. भारतीय साक्ष्य अधिनियम—धारा १४६
8. भारतीय साक्ष्य अधिनियम—धारा १४८
9. भारतीय साक्ष्य अधिनियम—धारा १५१—१५२
10. भारतीय साक्ष्य अधिनियम—धारा १५५

शपथ नहीं—किसी कामगार के विरुद्ध होने वाली इस घरेलू जांच में जांच अधिकारी को न्यायालय के अधिकार नहीं होने से गवाहों को कोई शपथ नहीं दिलाई जा सकती।

साक्ष्य की समाप्ति व बहस—

दोनों पक्षों की गवाही (साक्ष्य) पूरी हो जाने पर दोषी व्यक्ति को, यदि वह चाहे, तो बहस (Arguments) सुनाने का एक अवसर नहीं देना सहज न्याय के विरुद्ध माना गया है[11] परन्तु यदि इससे कोई पक्षपात पूर्ण हानि न हुई हो, तो व्यक्तिगत सुनवाई का अवसर नहीं देने से जांच दूषित नहीं मानी गई।[12]

महत्वपूर्ण न्यायालय निर्णय

(क) तर्क परीक्षा एक अधिकार—

अपने विरुद्ध साक्ष्य देने वाले गवाहों की तर्क परीक्षा करना दोषी कर्मचारी का बहुमूल्य अधिकार है।[13] आरोपों का सामना करने का अवसर नहीं देना सहज न्याय के सिद्धान्तों का हनन है।[14]

(ख) दोषी की अनुपस्थिति में लिया गया साक्ष्य-अमान्य—

जांच अधिकारी को समस्त मौखिक साक्ष्य यानी गवाहों के बयान आरोपित कर्मचारी की उपस्थिति में लिखना चाहिये। उसकी अनुपस्थिति के बयान लेने से उसे बचाव करने का न्यायपूर्ण अवसर नहीं दिया गया। पीठ पीछे लिये बयानों को आधार मानना सहज न्याय के विरुद्ध माना गया है।[15] साक्ष्य (evidence) का अर्थ केवल तर्क करना ही नहीं होता। आरोपित व्यक्ति के सामने नहीं लिया गया कोई बयान साक्ष्य नहीं माना जा सकता।[16]

गवाहों के बयानों के बाद प्रार्थी ने तर्क करने की कोई मांग या एतराज नहीं किया, तो अब वह यह मांग नहीं कर सकता कि—सहज न्याय का हनन हुआ है।[17] यदि किसी गवाह को बिना सूचना दिये बुलाकर और दोषी कर्मचारी की अनुपस्थिति में उसके बयान लिये गये, तो इसे सहज-न्याय के विरुद्ध माना गया।[18]

(ग) इकतरफा कार्यवाही—

जब कोई कामगार सूचना मिल जाने पर भी अनुपस्थित रहता है और जांच में भाग नहीं लेता, तो उसके विरुद्ध इकतरफा कार्यवाही की जा सकती है। इसमें भी एक तरफ की यानी मालिक की ओर से पूरे गवाह व दस्तावेज लेकर ही जांच पूरी की जावेगी। बिना साक्ष्य के निर्णय नहीं दिया जा सकता।[19]

---

11 ILR 1957 Raj 823
12 AIR 1963 M P 216
13 AIR 1961 SC 1623 1959 Patna 382
14 AIR 1959 All 614 1955 Pepsu 172 1960 Mysore 159 1960 Kerala [illegible] 1962 Punjab 496
15 ILR 1957 Raj 823
16 AIR 1963 All 94
17 AIR 1962 Kerala 43
18 AIR 1960 Kerala 294
19 1964 RLW 613

गवाहों को बुलाना व दस्तावेजों को मगाना—

घरेलू जाँच मे जाँच अधिकारी को ऐसे कानूनी अधिकार नही है कि–वह गवाहो को बुलाने के लिए या दस्तावेज पेश करने के लिए कोई प्रादेशिका (सम्मन) निकाले । वह तो मालिक का कर्तव्य है कि–वह अपनी शहादत स्वय पेश करे । इसी प्रकार दोषी कामगार भी अपनी शहादत स्वय पेश करे । यदि कोई दस्तावेज उसके पास न हो और मालिक के पास हो, जिसे वह पेश नही कर सके तो उसके लिए दोषी कामगार माध्यमिक साक्ष्य पेश करेगा ।

(४) जांच रिपोर्ट

घरेलू–जांच की समाप्ति के बाद जांच अधिकारी अपनी रिपोर्ट तैयार करता है । इस रिपोर्ट मे निम्न बातें होती हैं.—

(१) आरोप पत्र और दोषी के स्पष्टीकरण के बाद क्या क्या प्रश्नों (वाद हेतु issues) पर जाँच की गई ।
(२) प्रत्येक प्रश्न या आरोप पर पक्ष और विपक्ष की क्या शहादत पेश हुई ।
(३) शहादत के आधार पर क्या क्या तथ्य सामने आये और प्रमाणित हुए ।

जांच के अभिलेख (रिकार्ड) में निम्न सम्मिलित होंगे—

(१) आरोप पत्र व उनका विवरण पत्र ।
(२) दोषी द्वारा पेश किया गया स्पष्टीकरण ।
(३) जाँच अधिकारी की नियुक्ति की आज्ञा ।
(४) दोषी को बुलाने की दी गई सूचना की आज्ञा ।
(५) जांच के दौरान दी गई आज्ञाओ की सूची (Order Sheet) और कार्यवाही का विवरण ।
(६) गवाहों के बयान ।
(७) दस्तावेज, जो पेश किये गये ।
(८) अन्य प्रार्थना पत्र व कागजात जो पेश हुये ।
(९) जाच रिपोर्ट ।

जाच रिपोर्ट व निष्कर्ष (Findings in Enquiry Report)

जाच रिपोर्ट मे निष्कर्ष लिखने के लिए जाँच अधिकारी को साक्ष्य का मूल्यांकन करना होगा और प्रत्येक आरोप पर अलग से विचार करना होगा । इसके लिए पूरी सावधानी रखनी चाहिये । जांच अधिकारी को अपने निष्कर्षों मे यह स्पष्ट बताना चाहिये कि–किन प्रश्नों का निर्णय करना था और उनके प्रत्येक के पक्ष या विपक्ष में क्या साक्ष्य था और उसके आधार पर क्या निष्कर्ष निकला । निष्कर्ष या परिणाम असम्बन्ध विचारों या पक्षपात पूर्ण सामग्री से रचा हुआ नही होना चाहिये । जांच मण्डल या अधिकारी को किसी भी कारण से अपने निष्कर्ष संदेहों, अनुमानों या शंकाओं (Suspicions, Conjectures or Surmises) पर या बिना साक्ष्य के या सारभूत और सुसगत साक्ष्य को अनुचित रूप से अस्वीकार करके या आंशिक रूप से साक्ष्य पर और आंशिक

रूप में सन्देहों, अनुमानों या शंकाओं पर आधारित नहीं करने चाहिये।[1] सुनी सुनाई या किसी की कही सुनी साक्ष्य स्वीकार नहीं की जाती (Hearsay evidence is not admissible) और उस पर आधारित निष्कर्ष टिक नहीं सकते।[2] आरोपित व्यक्ति के विरुद्ध अभिलिखित साक्ष्य के प्रसंग में ही निष्कर्ष पर पहुँचना चाहिये, बचाव की कमजोरी का प्रसंग देना ही पर्याप्त नहीं होगा।[3] आरोपों को प्रमाणित करने का भार सरकार या मालिक पर है, परन्तु निर्दोषिता प्रमाणित करने का भार कर्मचारी पर डालना नैसर्गिक न्याय नहीं है।[4] जांच अधिकारी को दोनों पक्षों की बहस (arguments) पर विचार करना चाहिये, परन्तु अभिलेख (रिकार्ड) के बाहर की किसी सामग्री (extraneous matter) पर निष्कर्ष को आधारित करना नैसर्गिक न्याय का हनन माना गया है।[5] जांच अधिकारी अपनी रिपोर्ट में दण्ड के लिए सुझाव नहीं दे सकता।[6]

इस प्रकार जांच रिपोर्ट एक महत्वपूर्ण अभिलेख है, जो आरोपों के सत्य या असत्य होने का निष्कर्ष देती है और उसके आधार पर मालिक या मैनेजर दण्ड की आज्ञा देता है। जांच रिपोर्ट में प्रत्येक प्रश्न या तर्क को मानने या न मानने के कारण देने होते हैं। यह जांच रिपोर्ट स्पष्ट व तर्क युक्त होनी चाहिये। सर्वोच्च न्यायालय ने खरदह क०[7] के मामले में इस पर महत्वपूर्ण निर्णय दिया है —

"यह हो सकता है कि-जांच अधिकारी को एक बहुत लम्बी या विस्तृत रिपोर्ट लिखने की आवश्यकता नहीं है, परन्तु क्योंकि उसके निष्कर्षों के आधार पर एक कामगार को नौकरी से हटाया जा सकता है, अतः यह उनका कर्तव्य है कि-वह अपने निष्कर्षों को स्पष्ट और संक्षिप्त रूप में अभिलिखित करे और उन निष्कर्षों पर पहुंचने के कारणों का संक्षेप में उल्लेख करे। यदि ऐसा तरीका नहीं अपनाया गया, तो श्रमिक न्यायालय (ट्रिब्यूनल) के लिए [illegible] निर्णय देना कठिन हो जायेगा कि-जांच अधिकारी की पहुंच का तरीका मूलतः गलत था या उसके निष्कर्ष प्रतिकूल थे। वास्तव में यदि सालीसिटर जनरल [redacted] तर्क को मान लिया जाय, तब तो यह ऐसी घरेलू जांच के महत्व को ही समाप्त कर देगा। जैसा कि हम पहले अवलोकन कर चुके हैं, हमें उचित जांच करने पर जोर देना होगा और इसका अर्थ है कि-जांच के दौरान या उसके निष्कर्ष के समय और निष्कासन की आज्ञा देने से पहले ऐसा कुछ भी नहीं होना चाहिये, जो उस जांच को केवल एक औपचारिकता मात्र मानने की आलोचना का शिकार हो सके।"

सर्वोच्च न्यायालय ने बाद [illegible] भी मध्य प्रदेश उद्योग के मामले[8] में इस बात पर जोर दिया है कि-घरेलू जांच मण्डल को कारण बताते हुए ही आज्ञा देनी चाहिये। सर्वोच्च न्यायालय ने इस निर्णय में बताया है—

1. AIR 1954 Cal 503
2. AIR 1959 All 223
3. ILR 1957 Raj 823
4. AIR 1962 Orissa 1344
5. AIR 1962 All 166, 1954 V [redacted] 1952 Punjab 233, 1963 Bom 121.
6. 1955 RLW 166, AIR 1962 AP 497, 1952 SC 1130
7. AIR 1964 SC 719
8. Madhya Pradesh Industries Vs Union of India AIR 1966 SC 671

"यदि ट्रिब्यूनल बिना कारण दिये आज्ञा दे सकती है, तो यह शक्ति उद्दण्ड या बेईमान अधिकारियों के हाथों में भयंकर शक्ति के दुरुपयोग का एक साधन बन सकती है। किन्तु यदि किसी आज्ञा के लिए कारण देने होंगे, तो यह ऐसे दुरुपयोग पर एक सफल रोक होगी, क्योंकि वह आज्ञा यदि बाहरी या असंगत विचारों को प्रकट करेगा, तो उसकी न्यायिक जांच व सुधार हो सकेगा। एक बोलती आज्ञा (Speaking Order) यथा साध्य एक न्यायोचित आज्ञा होगी और कम से कम तर्क युक्त तो होगी ही। जनता से इस एक मात्र सम्पूर्ण सरक्षण को नहीं छीना जाना चाहिये। .... यह कहा जा सकता है कि—इस सिद्धान्त को अपीलीय न्यायालयों में समान रूप से नहीं माना जाता और अपील या संशोधन (नजरसानी) बिना कारण बताये ही (in limine) अस्वीकार कर दी जाती हैं। यहाँ एक न्यायालय और और एक प्रशासनिक ट्रिब्यूनल में आवश्यक भेद है। एक न्यायाधीश तथ्यों को वस्तुगत रूप में (Objectively) देखने के लिए प्रशिक्षित होता है और वह नीति या शीघ्रता के विचार से अप्रभावित होता है, किन्तु एक प्रशासनिक अधिकारी साधारणतया तथ्यों को नीति और शीघ्रता के दृष्टिकोण से देखता है। इस प्रकार बनी प्रशासनिक अधिकारी के मस्तिष्क की आदत प्रत्येक कार्य या कार्यवाही में बदल सके ऐसी आज्ञा नहीं की जा सकती। अतः यह आवश्यक है कि—ट्रिब्यूनल्स पर किन्हीं पक्षों के अधिकारों को प्रभावित करते हुए आज्ञा देने के मामलों में कुछ रोक लगाई जा सके और कम से कम वे अपनी आज्ञाओं के लिए कारण दें। अपीलीय न्यायालयों के मामलों में भी निश्चित पूर्वक कारण दिये जाते हैं, सिवाय इसके कि जब अधीनस्थ न्यायालय के तर्क संगत निर्णय में वह न्यायालय सहमत होकर अपील या नजरसानी खारिज करता है या वहाँ हस्तक्षेप करने के कोई कानूनी आधार नहीं होते। किन्तु ऐसा समान तर्क अपीलीय ट्रिब्यूनल के लिये लागू नहीं हो सकता, जब कि बहुधा पहली ट्रिब्यूनल की आज्ञा ही दोष पूर्ण हो और कोई कारण नहीं बताये गये हों। इसके अतिरिक्त, जब हम कारण पर जोर देते हैं, तो हम कारणों का कोई विशेष रूप या माप दण्ड निर्धारित नहीं करते। कारणों का विस्तार और रूप प्रत्येक मामले पर निर्भर करता है। साधारणतया अपीलीय या नजरसानी करने वाली ट्रिब्यूनल अपने कारण अलग से देगी, किन्तु किसी मामले में जहाँ पहली ट्रिब्यूनल ने पर्याप्त कारण दिये हों और उनको स्वीकार किया गया हो, तो अपील या नजरसानी, यथा स्थिति, को उन कारणों से सहमत होकर अस्वीकार कर सकती है। आवश्यक यही है कि—एक अपीलीय या नजरसानी करने वाली ट्रिब्यूनल को स्पष्ट रूप से या पहली ट्रिब्यूनल द्वारा दिये गये कारणों के प्रसंग द्वारा कारण देने होंगे। कारणों का रूप और विस्तार आवश्यक रूप से प्रत्येक मामले के तथ्यों पर निर्भर करता है। ....."

इस प्रकार जांच रिपोर्ट में निष्कर्षों के कारण स्पष्ट दिये जाने चाहिये।

(५) अन्तिम आज्ञा या निर्णय

जाँच रिपोर्ट प्राप्त होने पर मैनेजर या मालिक उसके अनुसार दण्ड की आज्ञा या निर्णय देगा। मॉडल स्थायी आदेश में शर्त १४ (६) में बताया गया है कि—

"इस स्थायी आदेश के अधीन दण्ड देने में, मैनेजर उस कामगार के दुराचरण की गंभीरता या पुराना रिकार्ड (यदि कोई हो) और अन्य ऐसी परिस्थितियों को ध्यान में रखेगा,

जो उस (दुराचरण) को हल्का या गंभीर बनाती हैं। मैनेजर की आज्ञा की एक प्रति सम्बन्धित कामगार को दी जावेगी।

इस प्रकार दण्ड देने की आज्ञा देने से पहले तीन बातों पर ध्यान देना आवश्यक है—

(१) दुराचरण की गंभीरता

(२) कामगार का पुराना रिकार्ड (यदि कोई हो तो)

(३) मामले की परिस्थितियाँ जो उस कामगार के दुराचरण की गंभीरता को कम या ज्यादा करती हैं।

इन पर विचार करने के बाद उचित दण्ड देने का मालिक या मैनेजर को अधिकार है। और इसका निर्णय निश्चय पूर्वक उसी को करना है।[1] परन्तु दुर्भावना के कारण तय करने की नियत से या कठोर व्यवहार के कारण दिये गये दण्डों के लिए औद्योगिक परिवाद (Industrial Dispute) खड़ा किया जा सकता है और मालिक की आज्ञा को निरस्त किया जा सकता है। दण्ड आज्ञा का एक नमूना नीचे दिया गया है।

दण्डाज्ञा का नमूना

कार्यालय ··· ··· ··· ··· ···

सं० दिनांक ·· ··

आज्ञा

श्री ···· ··· पद ··· ··· के विरुद्ध [redacted] आरोपों के आधार पर जो उसको पत्रांक ··दि० द्वारा सूचित किये जा चुके हैं घरेलू जाँच की गई। जाँच अधिकारी की रिपोर्ट प्राप्त होने पर मनेजमेंट ने उस पर गहराई से विचार किया और इस निश्चय पर पहुँचा कि उक्त श्री ·· ··· के विरुद्ध आरोप सं० (संक्षिप्त विवरण दीजिये)·· ···सिद्ध पाये गये हैं। अत एतद्द्वारा यह निर्णय लिया गया है कि उक्त श्री ने इस मनेजमंट के प्रति वफादारी से काम नहीं किया और उनके इस दुराचरण के कारण ·· ·· (दण्ड का विवरण व नाम दीजिये) का दण्ड दिया जाता है।

आज दि० ··· ······ ··· को जारी किया गया।

········ ·· ···

ह० मालिक/व्यवस्थापक

प्रतिलिपि श्री ··· ··· ·· को सूचनार्थ।

··· ······ ··

ह० मालिक/व्यवस्थापक

यदि घरेलू जाँच के दौरान कोई औद्योगिक परिवाद उसी मामले में उठाया गया हो तो औद्योगिक परिवाद अधिनियम की धारा ३३ के अधीन बिना स्पष्ट पूर्वस्वीकृति लिये किसी कामगार को कोई दण्ड नहीं दिया जा सकेगा। अत ऐसी परिस्थिति में मालिक को जाँच रिपोर्ट पर कोई निर्णय नहीं लेना चाहिये।

---

1 Hind Constuctions Co Vs Workm n AIR 1965 S C 917
B. B Coal Co Vs. Ram Prakash AIR 1964 SC 486

किसी कामगार को दण्ड देना या न देना—यह मालिक के विवेक पर छोड़ा गया है। अनुशासन और कार्य के हित में यदि दण्ड देना आवश्यक ही हो, तभी मालिक या मैनेजर को दण्ड की आज्ञा देनी चाहिये, नहीं तो चेतावनी देकर के कामगार को अपनाना चाहिये। सहृदयता से [illegible] भविष्य में अच्छा काम करेगा। आजकल मालिक की प्रत्येक कार्यवाही को अनुचित ढंग (जैसे—ठग करना) मानकर न्यायालयों में छोटी सी बात पर कामगार को मदद मिल जाती है, अतः सावधानी पूर्वक ही पूरी कार्यवाही करनी चाहिये, अन्यथा इससे मैनेजमेंट की प्रतिष्ठा को भी ठेस पहुँचती है।

उपसंहार

इस प्रकार किसी दोषी कामगार को दण्ड देने के लिए सावधानी से पक्षपात रहित होकर कार्यवाही करनी चाहिये, ताकि आगे जाकर व्यवस्थापन को नीचा न देखना पड़े।



अध्याय (७)

नियुक्ति या नौकरी देना

(Recruitment)

परिचय

१ नियुक्ति करने का अधिकार।

२ "नियोजन केन्द्र अधिनियम"—एक झलक।

३ नियुक्ति पत्र का प्रारूप व शर्तें।

नियुक्ति का अधिकार

"मालिक' मालिक ही है।" (Master is master) उसे अपनी मरजी से किसी को भी नियुक्त करने का अधिकार है। नियुक्ति के अधिकार में ही नौकरी से हटाना व निलम्बित करना छिपा है। नियुक्ति के लिये वह जिसे चाहे, उसे रखे। कामगार या कर्मचारी की तकनीकी या शिक्षा की योग्यता के लिये कई कानूनों में कम से कम योग्यता निश्चित की गई है उसका ध्यान रखना आवश्यक है। परन्तु फिर भी मालिक को नियुक्ति देने की पूरी आज़ादी है कि—वह जिसे चाहे नियुक्ति दे। यदि वह अपने सम्बन्धियों को नियुक्ति दे तो भी उसे कोई चुनौती नहीं दी जा सकती। संविधान के अनुच्छेद १६ के अधीन समता का अधिकार केवल राजकीय सेवाओं के लिये ही है, निजी उद्योगों के लिए नहीं। परन्तु सब को समान अवसर मिल सके और देश के योग्य व्यक्तियों को रोज़गार की सुविधा के लिए सन् १९५९ में नियोजन केन्द्र (रिक्त स्थानों की विज्ञप्ति) अधिनियम [Emplyment Exchange (Notification of Vacancies) Act 1959] बना, जिसे विज्ञप्ति सं० G S R 382 deted 1 4 1960 के द्वारा लागू किया गया। इसके प्रावधानों का हम यहां वर्णन करेंगे जिनका पालन एक मालिक को करना होता है।

नियोजन केन्द्र (रिक्त स्थानों की विज्ञप्ति) अधिनियम १९५९

एक झलक

यह अधिनियम किसी भी रोजगार के लिए रिक्त स्थान (खाली जगह) की सूचना नियोजन केन्द्र (इम्प्लायमेंट एक्सचेंज) को देने की शर्तें व तरीका बताता है। इसमें जो परिभाषायें दी हैं उनमें निजी—उद्योगों से सम्बन्धित मुख्य ये हैं —

(e) संस्थान (Establishment) से तात्पर्य है:—

(क) कोई कार्यालय (ऑफिस), या

(ख) कोई स्थान, जहां कोई उद्योग, व्यापार, धन्धा या व्यवसाय चलाया जाता हो।

(g) निजी क्षेत्र के संस्थान (Establishment in Private Sector) से तात्पर्य उस संस्थान से है, जो कि सार्वजनिक क्षेत्र (सरकारी) नहीं हो और जहां साधारणतया २५ या अधिक व्यक्ति पारिश्रमिक हेतु काम करने के लिये नियोजित हो।

(i) अदक्ष कार्यालय कार्य (Unskilled office work) से तात्पर्य निम्न प्रकार के कर्मचारियों द्वारा किसी संस्थान में किये जाने वाले कार्य से है, यथा—

(१) दफ्तरी, (२) जमादार, अर्दली या चपरासी (३) झाड़ू वाला या फर्राश, (४) बण्डल या फाइलें उठाने वाला (५) तामील कुनिन्दा (आदेशिका वाहक) (६) चौकीदार, (७) भंगी और (८) अन्य कर्मचारी, जिसे सरकार घोषित करें।

लागू होना—(Application)

इस प्रकार यह अधिनियम केवल उन्हीं संस्थानों पर लागू होगा, जहां २५ या अधिक व्यक्ति काम करते हों और अदक्ष कार्यालय कार्य करने वालों के लिए भी यह लागू नहीं होगा। धारा (३) में उन परिस्थितियों को बताया गया है, जहां यह कानून लागू नहीं होता—

धारा ३ (१) यह कानून इन रिक्त स्थानों के लिये लागू नहीं होगा —

(क) निजी क्षेत्र में कृषि (फल उत्पादन सहित) में नियुक्तियों के लिए, सिवाय कृषि कार्य जहां मशीनरी से काम होता हो,

(ख) घरेलू नौकरी में,

(ग) तीन माह से कम के लिये दी गई नौकरी में,

(घ) अदक्ष कार्यालय कार्य में नौकरी के लिए,

(ङ) संसद् के स्थापन से सम्बन्धित नौकरी में,

(२) यदि केन्द्रीय सरकार किसी विज्ञप्ति द्वारा अन्यथा निर्दिष्ट न करे, तो इन मामलों में भी यह कानून लागू होगा—

(क) जो स्थान उसी संस्थान के सदस्यों को पदोन्नति देकर या अतिरिक्त (Surplus) स्थापन को विलीन करने से भरे जाने हों।

(ख) उन खाली स्थानों के लिये, जिन पर वेतन ६० रु० प्रति मास से कम हो।

इस प्रकार निजी उद्योग के लिए निम्न परिस्थितियों में यह कानून लागू नहीं होता है—

(१) यदि २५ से कम व्यक्ति उस संस्थान में काम करते हो,

(२) यदि उन खाली स्थानों का वेतन ६० रू० मासिक से कम हो,

(३) यदि अदक्ष कार्यालय के लिए जगह खाली हो,

(४) यदि घरेलू नौकरी (Domestic Service) हो,

(५) यदि खाली स्थान केवल तीन माह तक के लिये ही हो,

(६) यदि खाली स्थान पर कोई पदोन्नति देनी हो या मौजूदा अतिरिक्त (सरप्लस) होने वाले व्यक्ति को ही लगाया जाना हो।

इनके अलावा सब परिस्थितियों में धारा (४) के अधीन यदि सरकार ने घोषणा की हो, तो उसके अनुसार रिक्त स्थानों की सूचना नियोजन केन्द्र को दी जावेगी। ऐसा नहीं करने पर धारा (७) के अधीन ५० रु० तथा दुबारा ऐसा न करने पर १००० रु० तक जुर्माना किया जा सकता है। कानून में केवल खाली स्थान की घोषणा व सूचना देने का प्रावधान है। इसके बाद नियोजन केन्द्र से प्राप्त सूची में से यदि मालिक चाहे, तो किसी को नौकरी दे सकता है या सूची के बाहर के किसी भी मन चाहे व्यक्ति को नौकरी दे सकता है।

कई मालिक समाचार पत्रों के द्वारा सूचना निकालने के बाद योग्य व्यक्ति को नियुक्ति देते हैं। इस प्रकार नियुक्ति के मामले में मालिक को पूर्ण स्वतन्त्रता है।

नियुक्ति पत्र का प्रारूप व शर्तें

नियुक्ति पत्र में सेवा की शर्तों का उल्लेख अवश्य करना चाहिये, इससे बाद में कई झगड़ों से बचा जा सकता है। जिन संस्थानों पर "औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम" लागू होता है यानी जहाँ कामगारों की संख्या कम से कम १०० हो, वहां तो सेवा की शर्तें "मॉडल स्थायी नियम" में दी होती है। परन्तु छोटे संस्थानों में जहां १० या अधिक कामगार हो, वहां फैक्टरी एक्ट लागू होने से उसमें दी गई शर्तें लागू होंगी। यदि इससे भी छोटा संस्थान है, तो वहां सेवा की शर्तें आपस में तय करनी होंगी और फिर नियुक्ति पत्र में उल्लेख करना आवश्यक होगा। नमूने के लिए नियुक्ति पत्र का प्रारूप परिशिष्ट में आगे दिया गया है। सेवा की शर्तों का वर्णन हम विस्तार पूर्वक अध्याय (२) में कर चुके हैं।



अध्याय (८)

औद्योगिक-अन्याय व अशांति
(Uufair labour Practices & Industrial Unrest)

परिचय

१. "दुर्भावना" का अर्थ ।

२. "शिकार बनाना या तंग करना" (Victimisation)

३. अन्यायपूर्ण तरीके (Unfair labour practices)

वर्तमान युग "श्रम प्रधान व उद्योग प्रधान युग" है, इसमें पूंजीपति (मालिक) व मजदूर के बीच संघर्ष चलता रहता है । जब मालिक अपना स्वार्थ ही देखता है और मजदूरों को उन्हें कानून से प्राप्त सुविधायें नहीं देता, तो वह "अन्याय" करता है, जिसे "औद्योगिक अन्याय या शोषण" कहते हैं । इसके परिणाम स्वरूप हड़तालें, छटनी, ताला बन्दी आदि के अनुचित तरीके अपनाये जाते हैं और औद्योगिक अशान्ति के कारण उत्पादन प्रभावित होता है, मालिकों को भी घाटा लगता है, तो मजदूर भी भूखे मरने लग जाता है । इस प्रकार की परिस्थितियों का सामना करने के लिए "औद्योगिक विवाद अधिनियम" में व्यवस्था की गई है, जिसका हम अध्याय (३) में वर्णन कर चुके हैं । यहां हम कुछ मुख्य शब्दों के अर्थ को बताते हुये आगे के अध्यायों में "औद्योगिक अन्याय और अशांति" के विषय में बतायेंगे ।

१. दुर्भावना (Mala fide) का अर्थ

'दुर्भावन' का साधारण अर्थ है– बुरी नियत (Bad faith) से कोई कार्यवाही करना । जब मालिक की नियत बुरी होती है, तो उसका रंग उसकी कार्यवाही में झलकने लगता है, इसे प्रमाणित करने पर न्यायालय मजदूर की मदद करते हैं । सर्वोच्च न्यायालय ने अपने कई निर्णयों में इस मत की स्थापना की है कि–मजदूर के विरुद्ध दुर्भावना से की गई कार्यवाही अवैध है । दासप्पा के मामले [1] में सर्वोच्च न्यायालय ने बताया है कि—

"कानून में यह स्थापित स्थिति है कि–यदि संस्थापन की कार्यवाही के सद्भावपूर्ण (bona fide) न होने या सहज न्याय के सिद्धान्तों के भंग होने या संस्थापन जिस सामग्री के आधार पर उस निष्कर्ष पर पहुंचा हो, जिस पर कोई न्याय युक्त व्यक्ति नहीं पहुंच सकता

1. Woollen Cotton & Silk Mills Co Vs Dasappa (1960) 2LL39

हो-ऐसा सन्तोष हो जाने पर ट्रिब्यूनल स्वीकृति देने से मना कर सकती है। उन अधिकतर मामलों में जहां सामग्री ऐसी हो कि-कोई साधारण न्याय युक्त व्यक्ति (Reasonable-person) ऐसे परिणाम पर नहीं पहुंच सके तो कामगार के दुराचरण के बारे में सस्थापन ने परिणाम निकालने में सद्भाव (bona fide) से कार्य किया है। यह निर्णय साधारणतया नहीं प्राप्त होगा कि—सस्थापन ने सद्भाव से कार्य किया है, यदि साधारण न्याययुक्त व्यक्ति उस निष्कर्ष पर नहीं पहुंचे जिस पर कि—सस्थापन पहुंचा है। अतः प्रत्येक मामले में ट्रिब्यूनल को अपने आप से यह प्रश्न करना उचित होगा कि—सहजन्याय के सिद्धान्तों का यदि भग नहीं हुआ है, तो वह सामग्री जिस पर सस्थापन ने कामगार के विरुद्ध निष्कर्ष दिया है, क्या साधारण न्यायप्रिय व्यक्ति ऐसे निष्कर्ष पर पहुंच सकता है?—”

परन्तु अपने एक निर्णय [2] में सर्वोच्च न्यायालय ने यह भी माना है कि—'दुर्भावना' का आरोप लगाने वाला इसे सिद्ध करने के लिए विश्वसनीय साक्ष्य पेश करे। बिना ऐसे साक्ष्य के ट्रिब्यूनल अपने आप दुर्भावना होने या दुर्भावना की स्थिति का सन्देह नहीं कर सकती। इसके बाद अन्य मामलों [3] में यह भी मान लिया है कि—ट्रिब्यूनल उस आज्ञा की गहराई में जाकर यह पता लगा सकती है कि—सस्थापन की वह आज्ञा रगीन (या दूषित) है या नहीं।

इस प्रकार 'दुर्भावना' का आरोप सिद्ध होने पर औद्योगिक परिवाद द्वारा मालिक की कार्यवाही को निरस्त किया जा सकता है।

२ शिकार बनाना या तग करना (Victimisation)

"Victimisation" का अर्थ है-'किसी को शिकार बनाना।' शब्दकोष में इसका अर्थ है—"making suffer by dismissal or other exceptional treatment so that an object may be gained'—अर्थात्—'किसी को नौकरी से निकालने या अन्य असाधारण बर्ताव करना, ताकि कोई उद्देश्य सफल हो सके।' कानून में कहीं भी इसकी परिभाषा नहीं दी गई है, किन्तु इस शब्द का उद्योगों के मामलों में बहुत प्रयोग किया जाता है। ऐसा प्रतिकूल आचरण या अनावश्यक कठोर बर्ताव यदि कोई मालिक करे जो साधारण स्तर का न्यायप्रिय व्यक्ति नहीं कर सकता हो, तो यह सिद्ध कर देना "शिकार बनाना" है। इस पर न्यायालयों के कई प्रसिद्ध निर्णय हो चुके है—

कलकत्ता-उच्च न्यायालय[4] ने माना है कि—"शिकार बनाना (Victimisation) का अर्थ दो बातों से है-पहली में जहां एक कामगार निर्दोष है फिर भी उसे दण्ड दिया गया क्योंकि उसने मालिक को नाराज कर दिया जैसे-वह किसी श्रमिक सघ का सक्रिय सदस्य है जो मालिक के हित के विरुद्ध काम कर रहा हो। दूसरी में जहां किसी कामगार ने कोई अपराध किया है, परन्तु उसे उसकी गम्भीरता के अनुपात से अधिक दण्ड दिया गया हो, क्योंकि उसने ऊपर बताये प्रकार से मालिक को नाराज कर दिया। किन्तु जहां यह पाया गया कि—एक कामगार गम्भीर दुराचरण का दोषी है तब वहां शिकार बनाने का प्रश्न नहीं हो सकता क्योंकि वह अपने आप ही निष्कासन के योग्य है।"

---

2. Orissa Cement Ltd Vs Their Workmen (1960) 2 LLJ 91
3. Murugan Mills Vs Industrial Tribunal AIR 1965 SC 1496.
   Tata Oil Mills Vs Workmen AIR 1965 SC 1672
4. National Tabacco & Co. Vs Industrial Tribunal (1960) 2 LLJ 175

इस प्रकार वास्तविक कारण जैसे—नाराजगी आदि को छिपाकर कोई अन्य बहाना ढूंढकर निर्दोष कामगार को दण्ड देना या दोषी को अधिक कठोर दण्ड देना या उसके साथ कठोरता बरतना-ये सब बातें शिकार बनाने या तंग करने में सम्मिलित हैं और एक कामगार को इससे छुटकारा दिलाने के लिए ट्रिब्यूनल को अधिकार है। यह भी 'दुर्भावना' का ही एक रूप है।

३ अन्यायपूर्ण तरीके (Unfair Labour Practices)

अन्याय पूर्ण तरीके मालिक और कामगार दोनों काम में लेते हैं, किन्तु औद्योगिक परिवाद अधिनियम में इनकी कोई परिभाषा नहीं की गई है। इस शब्द का व्याकरण से अर्थ करने पर तीन बातें हमारे सामने आती है—

(१) Uufair यानी-अन्यायपूर्ण, न्याय संगत नहीं।

(२) Labour यानी-श्रम, जिसमें कामगार और उनके काम दोनों शामिल हैं।

(३) Practices यानी—अभ्यास या तरीके।

इस प्रकार श्रम के सम्बन्ध में मालिक या कामगार द्वारा जो अन्यायपूर्ण तरीके काम में लिए जाते हैं, उन्हें 'अन्यायपूर्ण तरीके' (Unfair labour practices) कहेंगे। इनका अर्थ समझने के लिए 'श्रमिक संघ कानून' (Trade Union Act 1947) में दी गई परिभाषाएं विचारणीय है, यद्यपि वे इन परिवादों पर लागू नहीं की जा सकती।

धारा 28-J मान्यता प्राप्त श्रमिक संघ द्वारा अन्यायपूर्ण तरीके (Unfair practices by recognised Trade union)

एक मान्यता प्राप्त श्रमिक संघ द्वारा किये गये निम्न कार्य अन्यायपूर्ण तरीके माने जावेंगे —

(क) किसी अनियमित हड़ताल में संघ के सदस्यों के बहुमत द्वारा भाग लेना,

(ख) किसी श्रमिक संघ की कार्य कारिणी के लिए, किसी अनियमित हड़ताल के लिए सलाह देने या सक्रिय सहयोग देने या उसके लिए भड़काने का कार्य

(ग) संघ के किसी अधिकारी द्वारा इस कानून में वांछित रिपोर्ट में झूठी बातें दर्ज करना,

धारा 28-k—मालिक द्वारा अन्यायपूर्ण तरीके या कार्य (Unfair Practices by employers)

निम्न कार्य मालिक के लिए अन्यायपूर्ण तरीके होंगे —

(क) किसी श्रमिक संघ का संगठन करने सम्मिलित होने या सहायता करने के कामगारों के अधिकार के प्रयोग में और आपसी सहयोग या संरक्षण के सम्बन्धित कार्य वाहियों में लगने में हस्तक्षेप करना, बाधा डालना या दबाव डालना।

(ख) किसी संघ के निर्माण या प्रबन्ध या उसकी मदद के लिये धन जुटाने या सहारा देने के कार्यों में हस्तक्षेप करना,

(ग) किसी संघ का पदाधिकारी होने के कारण किसी अधिकारी को सेवा से हटाना या उसके साथ भेद भाव करना,

(घ) किसी कामगार को नौकरी से हटाना या उसके साथ भेद भाव करना, क्योंकि उसने किसी मामले में धारा २८ एक के उप भाग (१) में वर्णित किसी बात में आरोप लगाये या शहादत दी।

(ङ) धारा २८ एक के प्रावधानों को मानने में असफल रहना।

परन्तु काम के समय यूनियन का कार्य करने से किसी कामगार को रोकना अन्यायपूर्ण तरीका नहीं होगा।

इस प्रकार इस परिभाषा से हमें अनुचित तरीकों की मोटी रूप रेखा मिलती है। वास्तव में इसका सही निश्चय प्रत्येक मामले के तथ्यों पर निर्भर करता है। जहाँ दुर्भावना और शिकार बनाना या तंग करना उद्देश्य प्रतीत हो, वे सब तरीके और कार्य 'अन्यायपूर्ण तरीकों' में गिने जायेंगे।

महत्वपूर्ण न्यायालय निर्णय

दुर्भावना से भरा व्यवहार अन्यायपूर्ण है।[1]

यदि अन्यायपूर्ण छटनी की गई, तो उसे भी सर्वोच्च न्यायालय ने[2] अन्यायपूर्ण तरीका माना है।

साधारण नियमों की अवहेलना करके किसी दूसरे कारणों को मुख्य रूप से आधार बनाकर कार्यवाही करना "अन्यायपूर्ण तरीके" माने जाते हैं।



1. (1960) 2 LLJ 33.
2. AIR 1960 S. C. 762.
3. AIR 1960 S. C. 1288.

अध्याय (६)

अन्यायपूर्ण निष्कासन
(Wrongful Dismissal)

परिचय

१ अन्यायपूर्ण निष्कासन का स्वरूप।
२. औद्योगिक परिवाद के दौहरान निष्कासन।
३ अन्यायपूर्ण प्रत्यावर्तन।

अन्यायपूर्ण निष्कासन का स्वरूप:

औद्योगिक अशान्ति का कारण अन्यायपूर्ण तरीकों से किसी कामगार को निष्कासित या सेवा से हटाना भी है। नौकरी मालिक की इच्छा पर निर्भर है, किन्तु फिर भी कानून ने सेवा की शर्तें स्थापित की हैं और उन्हीं के अनुसार 'अनुशासनिक कार्यवाही' करके किसी कामगार को हटाया जा सकता है। किन्तु अन्यायपूर्ण तरीके अपनाकर दुर्भावना का शिकार बनाने के उद्देश्य से किये गये निष्कासन को न्यायालयों ने अनुचित व अन्याय पूर्ण माना है। एक कामगार के विरुद्ध जब मालिक कोई घरेलू जांच करता है और इसी बीच उसी मामले को लेकर वह एक औद्योगिक परिवाद खड़ाकर देता है, तो सम्बन्धित न्यायालय या ट्रिब्यूनल की पूर्व स्वीकृति के बिना उस कार्यवाही के दौहरान उसे निष्कासित नहीं किया जा सकता। ऐसा प्रावधान "औद्योगिक परिवाद अधिनियम" की धारा ३३ में रखा है।

औद्योगिक परिवाद के दौहरान निष्कासन या सेवा से हटाना. एक अवैध कार्यवाही

इस सम्बन्ध में धारा ३३ के प्रावधान इस प्रकार हैं —

धारा ३३-कार्यवाही के विचाराधीन होने की स्थिति में सेवा की शर्तें आदि अपरिवर्तनीय रहेंगी—

(१) किसी औद्योगिक परिवाद के लिए यदि कार्यवाही किसी सम्पर्क अधिकारी या मण्डल या किसी श्रम न्यायालय या ट्रिब्यूनल या राष्ट्रीय ट्रिब्यूनल के विचाराधीन हो, तो कोई मालिक (नियोजक)

(क) उस परिवाद से सम्बन्धित किसी मामले में सम्बन्धित कामगार को हानि पहुंचाने के

लिए सेवा की शर्तों में जो कि कार्यवाही शुरू होने के समय लागू थी कोई परिवर्तन नहीं करेगा,

—या—

(ख) उस परिवाद से सम्बन्धित किसी दुराचरण के लिए किसी सम्बन्धित कामगार को नौकरी से नहीं हटायेगा या दण्ड नहीं देगा।

परन्तु जिस प्राधिकारी के समक्ष वह कार्यवाही विचाराधीन हो, उसकी लिखित स्पष्ट अनुमति लेकर वह ऐसा कर सकता है।

(२) किसी औद्योगिक परिवाद के बारे में ऐसी कार्यवाही के विचाराधीन होने पर मालिक उस सम्बन्धित कामगार पर लागू होने वाले स्थायी आदेश के अनुसार—

(क) ऐसी कार्यवाही के आरम्भ होने से तुरन्त पहले प्रचलित सेवा की उन शर्तों में जो उस मामले से सम्बन्धित नहीं हों, परिवर्तन कर सकता है।

—या—

(ख) ऐसे परिवाद से असम्बद्ध किसी दुराचरण के लिए उस कामगार को दण्ड दे सकेगा या हटा सकेगा।

परन्तु ऐसा कामगार सेवा मुक्त या हटाया नहीं जायेगा, जब तक कि—उसे एक माह का वेतन नहीं दे दिया जाय और मालिक द्वारा उस प्राधिकारी के समक्ष जहां कार्यवाही विचाराधीन है, एक प्रार्थना पत्र उसके द्वारा की जाने वाली कार्यवाही के लिए अनुमति हेतु दिया।

(३) उप धारा (२) में चाहे कुछ भी प्रावधान क्यों न हो, किसी औद्योगिक परिवाद के विचाराधीन होने पर कोई मालिक किसी एक संरक्षित व सम्बन्धित कामगार के विरुद्ध कोई कार्यवाही नहीं करेगा—

(क) एक संरक्षित कामगार को हानि पहुंचाते हुए उस समय प्रचलित सेवा की शर्तों में कोई परिवर्तन नहीं करेगा।

—या—

(ख) एक संरक्षित कामगार को नौकरी से हटाने का या कोई अन्य दण्ड नहीं देगा।
सिवाय इसके कि—वह उस प्राधिकारी से लिखित में स्पष्ट अनुमति प्राप्त करले।

स्पष्टीकरण —इस उप धारा के उद्देश्य से किसी संस्थान के लिए एक "संरक्षित कामगार" से तात्पर्य उस कामगार से है जो किसी पंजीकृत श्रमिक संघ का एक पदाधिकारी है जो उस संस्थान से सम्बद्ध है और उस नियमानुसार ऐसी मान्यता दे दी गई है।

(४) प्रत्येक संस्थान में उप धारा (३) के उद्देश्य के लिए मान्यता प्राप्त संरक्षित कामगारों की संख्या कुल कामगारों की संख्या का एक प्रतिशत परन्तु कम से कम ५ व अधिक से अधिक १०० की सीमा में होगी और इस उद्देश्य के लिए सम्बन्धित सरकार विभिन्न श्रमिक संघों में इस संख्या के उचित वितरण के लिए नियम बनायेगी।

(५) जहां एक मालिक किसी समझौता अधिकारी, मण्डल, श्रम-न्यायालय, ट्रिब्यूनल या राष्ट्रीय ट्रिब्यूनल

है तो सम्बन्धित प्राधिकारी, बिना देर किये, ऐसे प्रार्थना पत्र पर सुनवाई करेगा और यथा समय शीघ्र उचित निर्णय देगा।

इस प्रकार श्रम कल्याण व संगठन के लिये काम करने वाले कार्यकर्ताओं को कानूनी संरक्षण इस धारा (३३) मे दिया गया है।

आजकल प्रत्येक कामगार के मामले मे औद्योगिक परिवाद उठाया जाता है। अत इस धारा (३३) मे मालिक को प्रार्थना पत्र द्वारा अनुमति मांगने का जो अधिकार दिया गया है उनके अधीन भी हर मामले मे प्रार्थना पत्र पेश किये जाते है। अत अनुमति देने के विषय पर सर्वोच्च न्यायालय ने कई महत्वपूर्ण निर्णय दिये है—

" क्षेत्रीय सम्पर्क अधिकारी या सहायक क्षेत्रीय सम्पर्क अधिकारी के द्वारा (अनुमति के प्रार्थना-पत्र पर की गई) जांच का क्षेत्र और लिखित अनुमति का प्रभाव उस सेवा मुक्ति या निष्कासन को वैध करना नहीं था, वरन् केवल मालिक के अधिकारों पर लगी रोक को हटाना था "[1] । इसके लिए मालिक को एक प्राथमिक मामला पेश करना होगा और ट्रिब्यूनल का क्षेत्राधिकार केवल इतना ही होगा कि—वह अनुमति दे या न दे बशर्ते कि—मालिक दुर्भावना से या अन्यायपूर्ण तरीके या शिकार बनाने के लिए कार्य नही कर रहा हो। वह मालिक पर ऐसी अनुमति देते समय कोई शर्त नहीं लगा सकती। यदि उसे अनुमति दे दी गई, तो रोक हट गई और बाद में मालिक उस कामगार को दण्ड देने के लिये स्वतन्त्र है। ऐसी कार्यवाही पर कामगार औद्योगिक परिवाद खड़ा कर सकेगा और उसे सरकार नियमानुसार उचित ट्रिब्यूनल के पास भेजेगी। जब ऐसा परिवाद उचित ट्रिब्यूनल के समक्ष निर्णय हेतु आवेगा, तब उस सम्बन्धित कामगार को उस मामले की सब परिस्थितियो की जांच कराने का अधिकार होगा और उसे ट्रिब्यूनल के हाथो उचित मदद मिलेगी। दूसरी ओर, यदि ऐसी अनुमति अस्वीकार कर दी गई, तो दोनों पक्षों को समान स्थिति (*Status quo*) बनाये रखना होगा ..[2]

सर्वोच्च न्यायालय ने लार्ड कृष्ण टेक्सटाइल मिल[3] के मामले मे धारा ३३ की विस्तृत व्याख्या इस प्रकार की है —

" ... विचाराधीन औद्योगिक परिवाद के समय मालिक के अधिकार पर रोक लगाने के उद्देश्य पर कई बार इस न्यायालय ने विचार किया है। पंजाब नेशनल बैंक लि० बनाम कामगार-गण[4] के मामले मे इस न्यायालय ने अपने पूर्व निर्णयो का इस बिन्दु पर परीक्षण किया था और धारा ३३ (१) के अधीन प्रार्थना पत्र पर सक्षम प्राधिकारी द्वारा की जाने वाली जांच के स्वरूप पर भी विचार किया था। उसमे यह निर्णय हुआ था कि—धारा ३३ को बनाने का विधायिका का उद्देश्य समान स्थिति (*Status quo*) बनाये रखने के लिए मालिक के कार्यवाही पर रोक लगाना था। साथ मे यह भी जोड़ा गया था किन्तु धारा ३३ मे प्रदत्त क्षेत्राधिकार सीमित है। जहां उचित जांच

---

1. Altherton West & Co. Vs Suti Mill Mazdoor Union AIR 1953, S C 241
2. Laxmi devi Sugar Mills Vs Pandit Ramswarup AIR 1957 S C 82
3. Lord Krishna Textile Mills Vs Its Workmen AIR 19ol S C 860
4. AIR 1960 S C 160

करली गई हो और किसी प्रकार के शिकार बनाने या अनुचित तरीके का प्रयोग न हो, तो अनुमति देने वाली ट्रिब्यूनल को केवल यही सन्तोष करना था कि–प्रथम रूप से कामगार के विरुद्ध मामला बनता है या नहीं और प्रस्तावित कार्यवाही (दण्ड) के औचित्य या गुणावगुण पर विचार करना नहीं। हमारे सामने मामला यह है कि–इस जांच का स्वरूप क्या हो और धारा ३३ (२) के अधीन जांच करने का किसी प्राधिकारी का क्षेत्राधिकार किस सीमा तक है। ...धारा ३३ (२) में सेवा की शर्तों में परिवर्तन तथा सम्बन्धित कामगार को परिवाद विचाराधीन होते हुए भी उस से असम्बन्ध मामलों में नौकरी से अलग करने दोनों का उल्लेख है।—...

यह ध्यान देने की बात है कि–जब कोई औद्योगिक परिवाद विचाराधीन हो, तब भी उस विचाराधीन परिवाद से असम्बन्ध मामलों में सेवा की शर्तों में परिवर्तन करने का मालिक का अधिकार मान लिया गया है और सम्बन्धित स्थायी आदेश के अनुसार इस अधिकार का प्रयोग किया जा सकता है। ऐसे मामलों में कोई प्रार्थना पत्र देने व अनुमति प्राप्त करने की आवश्यकता नहीं है। जब कोई मालिक, येनकेन, किसी कामगार को उस विचाराधीन परिवाद के अतिरिक्त किसी आरोपित दुराचरण के लिए नौकरी से हटाना या निकालना चाहता है, तो वह स्थायी आदेश के अनुसार ऐसा कर सकता है, परन्तु इस पर भी 'परन्तुक' द्वारा एक रोक लगाई गई है। इस परन्तुक के अनुसार उसे दो शर्तों का पालन किये बिना किसी कामगार को नौकरी से हटाने या निकालने से रोका गया है, पहली बात है कि–उस कामगार को एक माह का वेतन दे दिया जाना चाहिये और दूसरी शर्त है कि–मालिक द्वारा सक्षम प्राधिकारी को उस दण्ड के लिए अनुमति देने हेतु एक प्रार्थना पत्र दे दिया गया हो। यह स्पष्ट है कि–जहां कोई मामला धारा ३३ (१) के अधीन आते है, वहां लिखित में पूर्व अनुमति प्राप्त किए बिना मालिक कोई कार्यवाही नहीं कर सकता। धारा ३३ (२) के अधीन आने वाले मामलों में मालिक को उक्त कार्यवाही करनी होगी, पर वह पूर्व अनुमति लिखित में प्राप्त करे यह आवश्यक नहीं है। पूर्व ... ति प्राप्त करने' और 'अनुमति प्राप्त करने' में स्पष्ट अन्तर है कि–धारा ३३ (२) में लगाई गई रोक उतनी कठोर नहीं है, जितनी धारा ३३ (१) में। अनुमति (Permission) देने या न देने का अधिकार सहमति (Approval) देने या रोकने से अधिक व्यापक है। धारा ३३ (२) के अधीन मामलों पर विचार करते समय औद्योगिक प्राधिकारी को यह जांच करने का अधिकार होगा कि–प्रस्तावित दण्ड स्थाई आदेशों के अनुसार है या नहीं सम्बन्धित कामगार को एक माह का वेतन दिया गया या नहीं और उक्त उपधारा में वर्णित प्रकार से सहमति (Approval) के लिए प्रार्थना पत्र दे दिया गया या नहीं। यह स्पष्ट है कि—धारा ३३ (२) (क) के अधीन सेवा की शर्तों में परिवर्तन के मामलों में ऐसी सहमति प्राप्त करने की आवश्यकता नहीं है और मालिक के अधिकार ऐसी रोक से अप्रभावित है। अत इसे नकारात्मक रूप से देखने पर, सक्षम औद्योगिक प्राधिकारी का क्षेत्राधिकार ३३ (२) (ख) के अधीन जांच करते समय धारा ३३ (१) के अधीन प्रदत्त क्षेत्राधिकार से अधिक विस्तृत नहीं हो सकता और वह उससे अधिक सीमित ही है। धारा ३३ (२) [redacted] अधीन अधिकारों का प्रयोग करते समय एक सक्षम प्राधिकारी को ध्यान में रखना होगा कि–विधायिका द्वारा जान बूझकर जो विभेद किया गया है कि दो प्रकार के मामले जो उप धाराओं के अधीन आते है और एक प्रकार के मामले में स्पष्ट अनुमति और दूसरे में केवल सहमति का प्रावधान रखा गया है। यह सत्य है कि–सक्षम प्राधिकारी उचित मामलों में अनुमति देने से इन्कार कर सकता है, क्योंकि धारा ३३ (५) में स्पष्ट रूप से उस प्राधिकारी को अपने सामने आये प्रार्थना पत्र पर धारा ३३ (२) (ख) के अधीन

उचित प्रज्ञ पारित करने का अधिकार है। वह उस पर सहमति दे सकता है या इन्कार कर सकता है, परन्तु, येनकेन, कोई शर्तें नहीं लगा सकता और न स्वयं आज्ञा ही दे सकता है। — धारा ३३ (३) संरक्षित कामगारों के मामलों से सम्बद्ध है और यह उनके बारे में धारा ३३ (१) के अधीन आने वाले मामलों को भी शामिल करती है। दूसरे शब्दों में—जहा कोई मालिक किसी संरक्षित कामगार के बारे में सेवा की शर्तें बदलना चाहे या उसे नौकरी से हटाना या निकालना चाहे तो उस मालिक पर ऐसा करने के लिए वैसी ही रोक लगाई गई है, जैसी धारा ३३ (१) में लगाई गई है। उपधारा (४) संरक्षित कामगारों की मान्यता देने और उनकी संख्या को सीमित करने का उल्लेख करती है और उप धारा (५) की मांग है कि—जब कोई मालिक उपधारा (२) के परन्तुक के अधीन प्रार्थना पत्र देता है, तो सम्बन्धित प्राधिकारी उस पक्षकार को सुनकर उचित आज्ञा यथाशीघ्र पारित करे। यह प्रावधान विधायिका के इस प्रयोजन को प्रकट करता है कि—यद्यपि स्पष्ट अनुमति लिखित में लेना धारा ३३ (२) (ख) के मामलों में आवश्यक नहीं है किन्तु यह वाञ्छनीय है कि—उक्त परन्तुक में सक्षम प्राधिकारी द्वारा की जाने वाली जांच में पारित आज्ञा और मालिक द्वारा की गई कार्यवाही में लम्बा समय का अन्तर न रहे।"

इस प्रकार के प्रार्थना पत्र की कार्यवाही को सर्वोच्च न्यायालय ने अलग कार्यवाही माना है और मुख्य परिवाद की समाप्ति के साथ यह समाप्त नहीं हो जाती।[5]

क्या ये प्रावधान अनिवार्य हैं ?

सर्वोच्च न्यायालय ने एक मामले[6] में औद्योगिक परिवाद (अपील य ट्रिब्यूनल) अधिनियम १९५० की धारा २२, जो कि औद्योगिक परिवाद अधिनियम की धारा ३३ के समकक्ष है,[7] पर व्याख्या करते हुए बताया है कि—

"धारा २३ के अधीन की गई जांच में दो प्रश्न विचारणीय हैं—क्या धारा २२ के प्रावधानों का मालिक द्वारा भंग करना सिद्ध हो गया है ? यदि हां, तो क्या मालिक द्वारा दी गई आज्ञा गुणावगुण (merits) पर न्यायोचित है ? यदि ये दोनों प्रश्न कामगार के पक्ष के उत्तर प्राप्त करते हैं, तो इसमें कोई संदेह नहीं है कि सम्बन्धित ट्रिब्यूनल उस कामगार के पक्ष में उचित आज्ञा दे। परन्तु यदि पहला प्रश्न कामगार के पक्ष में हो और दूसरे प्रश्न का निर्णय गुणावगुण पर यह हो कि मालिक द्वारा दी गई आज्ञा न्यायोचित है तो धारा २२ का भंग सिद्ध होने पर भी मालिक के विरुद्ध साधारणतया एक "तकनीकी त्रुटि" माना जावेगी और यदि कोई बढ़ाय करने वाले कारण न हों, तो उस कामगार को कोई मुआवजा नहीं मिल सकेगा। यह बताना अनावश्यक है कि यदि पहला प्रश्न कामगार के विरुद्ध उत्तर देता है तो धारा २३ के अधीन कुछ भी नहीं किया जा सकता। धारा २२ के तकनीकी भंग के मामले में न्याय करने के लिए यह एक तथ्य का प्रश्न होगा कि—उसे प्रत्येक मामले की पर्ण स्थितियों के प्रकाश में निश्चित किया जाय। इस

---

5 Tata Iron & Steel Co Vs S M Madhok AIR 1966 SC 380
6 Equitable Coal Ltd Vs Algu Singh AIR 1958 SC 761
7 Automobile Products of India Vs Rukmaji Bala AIR 1955 SC 258

काम न दे, तो उसे उस दिन के लिए इस खण्ड के अर्थ में काम बन्द (Laid off) समझा जावेगा —

परन्तु यदि वह कामगार किसी पारी के शुरू में काम पर नहीं लिया गया और उस पारी के आधी बीत जाने पर बुलाया गया और काम पर लगाया गया, तो उसे केवल आधे दिन के लिए काम बन्द समझा जावेगा —

पुनः यदि बुलाने पर वह काम पर आवे और उसके बावजूद उसे काम न दिया जावे, तो उसे आधी पारी के लिए "काम बन्द" नहीं माना जावेगा और उसे उस दिन के बाद का पूरा मूल वेतन व महगाई भत्ता मिलेगा।

इस प्रकार यह स्पष्ट है कि काम बन्दी मालिक की एक विवशता है। परिभाषा के अनुसार निम्न छः कारणों से मालिक अपने कामगारों को काम देने में असफल रहता है —

१. कोयले की कमी
२ बिजली की कमी
३. कच्चे माल की कमी
४. स्टॉक का इकट्ठा हो जाना—अति उत्पादन।
५. मशीनों का खराब हो जाना।
६. अन्य कोई कारण (जो इसी प्रकार के होंगे)।

यह एक अस्थाई दशा होती है, जिस के समाप्त होते ही सब कामगारों को काम पर लिया जाता है।

२ छटनी का स्वरूप व शर्तें

(Nature & Conditions of Retrenchment)

कई बार मालिक अपने उद्योग की व्यवस्था को सुधारने और अपने बढ़ते हुए खर्च को कम करने लिये अतिरिक्त (सरप्लस) कामगारों को नौकरी से अलग करता है, इसे 'छटनी' कहा जाता है। औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा २ (००) में इसकी परिभाषा इस प्रकार की गई है :—

"२(००) 'छटनी' से तात्पर्य है मालिक द्वारा किसी कामगार की सेवाओं की समाप्ति (termination) किसी कारण से करना, अनुशासनिक कार्यवाही में दण्ड के रूप में नहीं और इसमें ये शामिल नहीं होंगे—

(क) किसी कामगार की ऐच्छिक सेवानिवृत्ति, या
(ख) यदि मालिक और मजदूर की संविदा (सेवा की शर्तों) में स्पष्ट प्रावधान हो, तो निश्चित अधिवार्षिकी आयु पर पहुंचने पर सेवा निवृत्त करना, या
(ग) लगातार बुरे स्वास्थ्य के कारण सेवा समाप्ति।

इस परिभाषा से यह स्पष्ट नहीं होता कि—छटनी के कारण क्या हो सकते हैं और छटनी का अर्थ साधारण अर्थ में कामगारों की संख्या में कटौती करना है। परन्तु पिपराइच चीनी मिल[1] और हरिप्रसाद[2] के मामलों में सर्वोच्च न्यायालय ने बताया है कि—शब्दकोष के साधारण अर्थ को हमें नहीं भुलाना है। —

1. AIR 1957 SC 95
2. AIR 1957 SC 121

छटनी का मुख्य उद्देश्य दो शर्तें प्रकट करता है— (१) कि—संस्थान मे अतिरिक्त (सरप्लस) कामगार हैं, जिनके बिना काम चल सकता है और (२) संस्थान को उत्पादन व्यय कम करने के लिए मितव्ययी बनना है। इन दोनो को ध्यान मे रखते हुए मालिक को अपने संस्थान का पुनर्गठन करने का अधिकार है। इसके लिए वह किसी एक या अधिक कामगारों की छटनी कर सकता है, परन्तु उसे सद्भावना से काम करना होगा। इसकी आड मे वह शिकार बनाने (Victimisation) की प्रवृति का सहारा नहीं [redacted] सकता। इस प्रकार शिकार बनाने या अनुचित तरीके अपनाने की भावना न हो तो व्यवस्थापक को छटनी करने का पूरा अधिकार है। छटनी मे पक्षपात नही होना चाहिये, जो बाद मे आया, पहले छटनी किया जाय। (Last Come, first go) ऐसे मामले म जब सद्भावना (bona fide) स्पष्ट हो, तो ट्रिब्यूनल उसमे हस्तक्षेप नहीं करेगा।[1]

'छटनी' एक कारखाने या संस्थान में आवश्यक प्रक्रिया है। इस सम्बन्ध म चार प्रश्न विचारणीय होते हैं—

(१) क्या वास्तव मे संस्थान में कामगारों की संख्या जरूरत से ज्यादा है—यानी—सरप्लस है ?

(२) क्या वास्तव मे संस्थान की दशा ऐसी है कि—छटनी अनिवार्य है ?

(३) क्या छटनी मे मालिक ने सद्भावना से काम किया यानी क्या उसने बाद म आने वाले को पहले हटाया ? यानी क्या धारा २५ (g) के अनुसार वरिष्ठता के अनुसार छटनी की है ?

(४) यदि वरिष्ठता के बिना किसी को हटाया गया, तो क्या इसमे सद्भाव रहा है यानी बेकार, काम न करने वालों को वरिष्ठ होने पर भी हटाया गया है ?

इन्ही के आधार पर सद्भाव स्थापित हो जाने पर मालिक जिसे चाहे, उसे हटा सकता है, इसके लिए उसे उस कामगार को मुआवजा देना होगा।

३. छटनी व कामबन्दी मे अन्तर

छटनी व कामबन्दी दोनों मे स्पष्ट अन्तर है। विवशता के कारण ही मालिक इन दोनो में से एक तरीका अपनाता है। काम बन्दी एक अस्थाई दशा है, जब किसी कामगार को काम नही दिया जा सकता; परन्तु छटनी स्थाई दशा है, जिसमे कामगार को हटा दिया जाता है। कारण हटते ही काम बन्दी समाप्त हो जाती है, पर छटनी नही। काम बन्दी मालिक के नियन्त्रण के बाहर के कारणों से होती है परन्तु छटनी मे उसे अधिक कामगारो को काम न दे सकने के कारण उन्हें हटाना पडता है। काम बन्दी के समय सेवा की अवधि स्थगित हो जाती है, समाप्त नहीं होती; पर तु यदि कामगार चाहे, तो वह इसे समाप्त कर कही अन्यत्र जा सकता है।

४. काम बन्दी का प्रतिफल या मुआवजा (Compensation)

काम बन्दी पर कामगार को मुआवजा देने का प्रावधान धारा २५ C में और छटनी के लिए धारा २५ F मे दिये गये हैं। काम बन्दी के लिए मुआवजा आदि देने की शर्तें धारा २५ A के अनुसार निम्न परिस्थितियों में लागू नही होंगी—

---

1 AIR 1960 SC 610

१. जिन संस्थानों में पिछले माह में औसतन प्रतिदिन ५० से कम कामगार काम करते हों, या

२ मौसमी प्रकार के (Seasonal Character) या कभी कभी काम करने वाले संस्थानों में (जैसे चीनी की मिलें) इस मामले में कोई भ्रम हो, तो सरकार यह निर्णय करेगी कि कोई संस्थान मौसमी प्रकार का है।

३ धारा २५ E में कुछ मामले बताये गये हैं जिनमें काम बन्द कामगार को कोई मुआवजा नहीं मिलेगा—

(१) यदि कोई कामगार बदले में दूसरा काम उसी संस्थान या उसी मालिक [illegible] अन्य संस्थान में उसी स्थान पर उसी वेतन पर करना अस्वीकार कर दे,

(२) यदि वह साधारण काम के समय में कम से कम दिन में एक बार स्वयं उपस्थित न हो

(३) यदि काम बन्दी किसी हड़ताल या कामगारों के धीरे काम करने की नीति के कारण की गई हो।

परन्तु अन्य परिस्थितियों में कम से कम एक वर्ष की लगातार सेवा वाले कामगार को, जिसका नाम किसी संस्थान के उपस्थिति पत्रक में है, मालिक द्वारा काम बन्दी के दिनों का मुआवजा देना होगा, जिनमें छुट्टी नहीं गिनी जावेगी और उसे मूल वेतन व महंगाई भत्ते का ५० प्रतिशत मुआवजा देना हो, परन्तु पिछले १२ माह के समय में ४५ दिन से अधिक का मुआवजा नहीं मिलेगा। पुन यदि किसी कामगार को पिछले १२ माह में ४५ दिन का मुआवजा दिया जा चुका हो और फिर उसे एक बार में लगातार एक सप्ताह में अधिक काम बन्द रखा जावे, तो उसे नियमानुसार मुआवजा देना होगा।

"एक वर्ष की लगातार सेवा" की धारा २५ B में परिभाषा देकर बताया गया है कि—पिछले वर्ष भर में कम से कम २४० दिन काम किया हो। इन दिनों की गणना में संस्थान में वास्तव में काम करने के दिन गिने जावेंगे और उसमें नियमानुसार काम बन्दी के दिनों को भी गिना जावेगा तथा नियमानुसार दी गई अर्जित छुट्टियां भी शामिल होंगी।

यह परिभाषा इस कानून की धारा २५ FFF और २५ FF पर भी लागू होगी।[1]

५ छटनी पर मुआवजा

धारा २५ F में खण्ड (ख) में बताया गया है कि—छटनी में समय कामगारों को उनकी सेवा के प्रत्येक पूरे वर्ष या उसके छः माह से अधिक तक के अंश के लिए १५ दिन का औसत वेतन मुआवजे में देना होगा।

सर्वोच्च न्यायालय ने माना है कि—यह मुआवजा निवृत्ति-पुरस्कार (Gratuity) से सर्वथा भिन्न है। यदि नियमों में प्रावधान है, तो उसके अनुसार छटनी के समय अलग से निवृत्ति पुरस्कार भी देना होगा।[2]

---

1 Shri Bijai Cotton Mills Ltd Vs Rashtriya Mill Mazdoor Sangh ILR (1965) 15 Raj 756—AIR 1965 Raj 213.

2. Indian Hume Pipe Co Ltd Vs The Workmen AIR 1960 SC 251

९. महत्वपूर्ण न्यायालय निर्णय

सर्वोच्च न्यायालय के दो प्रसिद्ध निर्णयों[1] मे छंटनी और मुआवजे के प्रश्नो पर महत्वपूर्ण निर्णय हुये है, जिनका साराश इस प्रकार है—

(१) यद्यपि छटनी सस्थान के व्यवस्थापन का एक अधिकार पूर्ण कार्य है, फिर भी उसमें ट्रिब्यूनल गहरी जाच कर उचित आज्ञा दे सकती है।

(२) यदि छटनी दुर्भावना पर आधारित है, तो वह एक अन्यायपूर्ण तरीका है, शिकार बनाना है।

(३) छटनी का नियम यह है कि "बाद मे आने वाला पहले हटाया जावे।" कुछ मामलों मे व्यवस्थापन इसे भग कर सकता है, पर इसके लिए उसे सगत कारण बताने होंगे।



1. AIR 1960 SC 251 1960 SC 762.

अध्याय (११)

तालाबन्दी और हड़ताल
(Lockout & Strikes)

औद्योगिक परिवाद अधिनियम के अध्याय (५) में धारा २२ से २५ मे 'हड़ताल व तालाबन्दी' का वर्णन किया गया है। हम पीछे अध्याय (४) मे (पृष्ठ ४७ से ११ तक) हड़ताल का वर्णन कर चुके हैं। यहां तालाबन्दी' का परिचय देंगे।

कई बार मालिक मजदूरों की ज्यादतियों से दुःखी होकर और उनको तंग करने की नियत से अपने कारखाने को अनिश्चितकाल के लिये बन्द कर देता है, इसे "तालाबन्दी" (Lock out) कहते हैं। इसकी परिभाषा धारा २ (L) में इस प्रकार दी गई है—

> 'तालाबन्दी से अभिप्राय है—मालिक द्वारा किसी नियोजन के स्थान को बन्द कर देना या काम को स्थगित कर देना या अपने द्वारा नियुक्त किये गये कामगारों को नियुक्ति में रखने से मना कर देना।

इस प्रकार तालाबन्दी तीन प्रकार की हुई—

१. संस्थान को बन्द कर देना, या

२. काम को स्थगित कर देना रोक देना, या

३. काम करते कामगारों को काम देने से मना कर देना।

धारा २२ (२) मे तालाबन्दी के लिये मनाई की गई है—

"सार्वजनिक उपयोग की सेवाओं को चलाने वाला मालिक—

(क) वह तालाबन्दी से पहले निर्दिष्ट प्रकार से ६. सप्ताह का नोटिस दिये बिना या-

(ख) ऐसा नोटिस देने के १४ दिन के भीतर, या

(ग) ऐसे नोटिस में दी गई अवधि की समाप्ति से पहले या

(घ) किसी सम्पर्क अधिकारी के समक्ष समझौते की कार्यवाही विचाराधीन हो और उसके निर्णय के ७ दिन बाद मे

किसी कामगार के लिये तालाबन्दी नहीं करेगा—

उपधारा (२) के अधीन चालू तालाबन्दी या हड़ताल की सूचना वह सरकार द्वारा निर्धारित अधिकारी को देगा, जिसके लिये समय से नियमों में प्रावधान है।

धारा २३ में तीन परिस्थितियों में हड़ताल व तालाबन्दी नहीं करने का प्रावधान है—

(१) यदि समझौते की कार्यवाही किसी सम्पर्क मण्डल के विचाराधीन हो और उसके निर्णय के ७ दिन बाद में, या

(२) श्रम न्यायालय या ट्रिब्यूनल के विचाराधीन होने पर और उसके निर्णय के दो माह बाद, या

(३) उस अवधि में जब कोई समझौता या पंचाट लागू किया जा रहा हो।

धारा २४ के अनुसार धारा २२ या २३ या धारा १० (३) का भंग होने पर हड़ताल व तालाबन्दी अवैध होगी। परन्तु एक अवैध हड़ताल के कारण की गई तालाबन्दी या अवैध तालाबन्दी के कारण की गई हड़ताल दोनों अवैध नहीं होगी। धारा (२५) के अनुसार अवैध तालाबन्दी में आर्थिक सहायता देना मना किया गया है। इनके लिये दण्ड की भी व्यवस्था धारा (२७) व (२८) में की गई है, जिनका वर्णन हम पीछे पृष्ठ १९ पर कर चुके हैं।



अध्याय (१२)

प्रतिकार या बचाव
(Remedies)

परिचय

१ मालिक से प्रार्थना या शिकायत

२ व्यवहार न्यायालय में शरण

३ उच्च न्यायालय और लेख याचिकायें (रिटस)

मालिक के अन्यायपूर्ण कार्यों से बचाव के लिये कानून में प्रतिकार या बचाव के उपाय भी हैं। सब नियमों व कानूनों को देखने से हमें निम्न उपाय प्राप्त होते हैं —

(१) मालिक से प्रार्थना या शिकायत

(२) श्रम न्यायालय की शरण व औद्योगिक परिवाद

(३) व्यवहार न्यायालय में घोषणाय वाद (Suits)

( ) उच्च न्यायालय की शरण—लेख याचिका (रिट)

मालिक से प्रार्थना या शिकायत

बड़े संस्थान में दण्ड देने का काम मैनेजर करता है। ऐसी परिस्थिति में मालिक या मैनेजमेंट से अपने निर्णय को संशोधित करने के लिये प्रार्थना की जा सकती है। मॉडल स्थायी आदेश की शर्त सं० १५ † में इसके लिये प्रावधान इस प्रकार रखा गया है —

१५ शिकायत (Complaints) नियोजन के बारे में जिसमें मालिक या उसके प्रतिनिधि द्वारा अनुचित व्यवहार या अन्यायपूर्ण काम से सम्बन्धित मामले भी शामिल हैं उठने वाली सब शिकायतें मैनेजर या मालिक द्वारा वर्णित किसी व्यक्ति के समक्ष पेश की जावेंगी और मालिक का अपील सुनने का अधिकार सुरक्षित रहेगा।

इस प्रावधान के अधीन नौकरी सम्बन्धी सब मामलों की शिकायत मैनेजर को व अपील मालिक को की जा सकती है। अत कामगार यदि किसी दण्डाज्ञा को अनुचित या कठोर समझता है तो वह मालिक को शिकायत कर सकता है, जिस पर वह स्वयं अन्तिम निर्णय देगा। किन्तु जहाँ किसी कामगार को ऐसा विश्वास हो कि उसे कोई सहानुभूतिपूर्ण व्यवहार नहीं मिलेगा, तो वह औद्योगिक

---

† राजस्थान मॉडल स्थाई आदेश में शर्त सं० (१५)

परिवाद उठाने के लिये अपने श्रमिक संघ से निवेदन करेगा। औद्योगिक परिवाद का परिचय हम पीछे अध्याय (३) मे दे चुके है। इस सम्बन्ध में औद्योगिक ट्रिब्युनल व श्रम न्यायालयो की कार्य प्रणाली व क्षेत्राधिकार का भी वर्णन कर चुके हैं।

व्यवहार न्यायालय में शरण

'नौकरी में रखना या न रखना'—यह मालिक के विवेक पर निर्भर है। मालिक व मजदूर का सामान्य कानून इस अधिकार मे कटौती करने का कोई अधिकार किसी को नही देता। हां, साधारण कानून के अनुसार अनुचित व अन्याय पूर्ण निष्कासन के लिये हुई हानि (damages) के लिये वह विशिष्ट सहायता अधिनियम (Specific Relief Act) की धारा १४ के अधीन व्यवहार न्यायालय (Civil court) मे वाद (दावा) प्रस्तुत कर सकता है। परन्तु कोई कर्मचारी सेवा की शर्तों के लिये यानी नौकरी पर रखा जाने के लिये मालिक या सरकार के विरुद्ध कोई दावा नहीं ला सकता। यह सर्वोच्च न्यायालय का निर्णय[1] है।

प्रभावित कामगार व्यवहार प्रक्रिया संहिता (Civil Procedure Code) की धारा ९०, आदेश २१ के अधीन भी घोषणार्थवाद (declaratory suit) पेश कर सकता है। विभिन्न न्यायालयों के निर्णयो के आधार पर निम्न बातें वाद (दावा) प्रस्तुत करने मे ध्यान देने योग्य हैं —

१. बकाया वेतन की वसूली घोषणा के लिये।[2]

२. हानि के भुगतान (damages) के लिये।

३ दण्ड की मात्रा के विषय पर दावा करने का अधिकार नही माना गया।[3]

४ अनुचित निष्कासन के लिये हानि का दावा कर सकते हैं।[4]

५ निलम्बन काल के वेतन की वसूली के लिये दावा किया जा सकता है।[5]

बकाया वेतन की वसूली के लिये 'वेतन भुगतान अधिनियम' के अधीन भी कार्यवाही की जा सकती है।

उच्च न्यायालय की शरण और लेख याचिका
(Writs in High Court)

संविधान के अनुच्छेद ३२ व २२६ के अधीन उच्च न्यायालय एव सर्वोच्च न्यायालय को लेख (writs) जारी करने के अधिकार दिये गये हैं, जिनके द्वारा किसी व्यक्ति या प्राधिकारी या समुचित मामलों मे सरकार को निदेश या आदेश दिये जा सकते हैं।

---

1 AIR 1958 S C. 1050.
2 AIR 1954 SC 245
3 AIR 1963 SC 779
4 AIR 1962 SC 1334, 1962 Cal 349, 1962 Madras 183.
5 AIR 1962 SC 1334

नागरिक मूलाधिकारों के हनन के मामलों में अनुच्छेद ३२ के अधीन सर्वोच्च न्यायालय में लेख याचिका पेश की जा सकती है। इसके लिये दूसरा वैकल्पिक प्रतिकार या उपाय (Alternative remedy) उपलब्ध हो, तो भी इन न्यायालयों में याचिका पेश की जा सकती है, इसके लिय कोई रोक नहीं है।[6]

अनुच्छेद २२६ मे पाच प्रकार के लेखों (रिट) का प्रावधान है—

१ बन्दी प्रत्यक्षी करण (*Habeas corpus*)

२. परमादेश (*Mandamus*)

३. प्रतिषेध (Prohibition)

४. अधिकार पृच्छा (*Quo warranto*)

५. उत्प्रेषण (*Certiorari*)

इनमे से केवल २ से ५ तक की चार याचिकायें विभागीय कार्यवाहियों पर लागू होती हैं, जिनका परिचय यहां दिया गया है—

१ परमादेश (*Mandamus*)

किसी सार्वजनिक संस्था (Public body) को उसके कर्तव्य पालन के लिये बाध्य करने को यह लेख जारी की जाती है।[7] किसी कानून या नियम में दिये गये अधिकार को लागू करने के लिये किसी प्राधिकारी या संस्था को बाध्य करने हेतु परमादेश जारी होती है[8] परन्तु प्रार्थी को उस कर्तव्य का पालन कराने का अधिकार होना चाहिये।[9] यदि सरकार को यह सन्तोष हो जाय कि—(औद्योगिक परिवाद अधिनियम की धारा १२ (५) के अधीन) प्रसंग (reference) करने का कोई मामला है, तो उसे प्रसंग भेजना होगा। धारा १२ (५) के अधीन प्रसंग भेजने से मना करने के कारण सरकार सम्बन्धित पक्षकारों को नहीं बतायें, तो परमादेश-लेख स्वीकार होगा।[10]

२. प्रतिषेध (Prohibition)

यह लेख किसी अधीनस्थ न्यायालय या अन्य प्राधिकारी को कानून विरुद्ध कार्य करने से रोकने के लिये एक निषेधाज्ञा के रूप में जारी की जाती है।

३ अधिकारपृच्छा (*Quo Warranto*)

यदि कानून के विरुद्ध या अपने अधिकार से अधिक का प्रयोग कर कोई कार्य किया जाता है, तो उच्च न्यायालय उस अधिकार के दुरुपयोग को चेतावनी द्वारा निरस्त करता है।

---

6. AIR 1950 SC 124 1959 SC 725, 1958 SC I 1954 RLW 65
7. Bansidhar Vs Rajasthan University AIR 1963 Raj 172 AIR 1954 SC 217, 1950 RLW 19
8. AIR 1950 All 213 1958 Hydrabad 216.
9. AIR 1954 SC 493
10. Ajmer Motor Mazdoor Union Vs The State of Rajasthan—
ILR (1964) 14 Raj 201—1964 RLW 37,
AIR 1960 SC 1223.

४ उत्प्रेषण लेख (*Certiorari*)

यह भी एक निदेशाज्ञा है, जो किसी न्यायिक कार्यवाही की वैधता को समाप्त या सम्पन्न कराने के लिये जारी की जाती है। इसमे अपीलीय-न्यायालय का कार्य नहीं होता।[11] इसमें न्यायालय किसी आदेश को संशोधित नहीं करते, वरन् उसे गलत या अनधिकार पूर्ण होने से समाप्त कर देते है। इसमे दो बातें देखी जाती हैं— (१) निम्न न्यायालय का क्षेत्राधिकार, योग्यता व अधिकार के प्रयोग की परिस्थिति, (२) अधिकार प्रयोग मे कानून की पालना। यह एक प्रकार का संशोधन करने वाला असाधारण लेख माना गया है। जब एक प्रार्थी नीचे के न्यायालय मे क्षेत्राधिकार का प्रश्न नही उठा सका और अब वह जब तक यह नहीं बता सके कि—उसे उस समय इस आधार का ज्ञान नहीं था, तो उत्प्रेषण लेख जारी नहीं किया जा सकता।[12]

दूसरा उपाय होने पर भी लेख–याचिका उचित
Alternative remedy and writ)

नागरिक अधिकारों का हनन होने पर दूसरा उपाय होते हुए हुए भी लेख याचिका प्रस्तुत की जा सकती है। अन्य मामलों मे निम्न न्यायालय की त्रुटि को सही करने लिये उचित मामलो मे उत्प्रेषण लेख जारी करना उच्च न्यायालय का कर्तव्य है, चाहे अन्य उपाय विद्यमान हों।[13] जब क्षेत्राधिकार की कमी रिकार्ड पर प्रत्यक्ष है, तो दूसरा उपाय होने पर भी प्रतिषेध-लेख जारी करना एक अधिकार है, विवेक नहीं।[14] लेख मे उच्च न्यायालय अपीलीय प्राधिकारी नहीं होता और वह जांच मण्डल के निर्णयों की उचितता का मूल्यांकन नहीं करता। उच्च न्यायालय जानबूझ कर या भूल से कानून से अधिक क्षेत्राधिकार के प्रयोग या प्रयोग करने से मना करने या बाहरी विचारों (external considerations) को अपनाने की दशा मे लेख जारी करता है।[15] एक विवादास्पद प्रश्नों का मामला नियमित वाद (दावे) द्वारा अंतिम निर्णय देकर सुलझाया जा सकता है, लेखयाचिका द्वारा नही।[16]

अनुच्छेद २२६ के प्रतिकार असाधारण है, अतः जहा दूसरा प्रतिकार हो, इनकी शरण नहीं लेनी चाहिये।[17] परन्तु केवल इसी कारण से कि दूसरा प्रतिकार उपलब्ध था, लेख-याचिका को अस्वीकार नही किया जा सकता।[18]

---

11 Thakur Bhanupratap Singh Vs State of Raj ILR (1964) 14 Raj 90 — 1964 RLW 83, ILR (1956) 6 Raj 887, (1959) 9 Raj 821.
12 AIR 1958 Kerala 341, 1953 All 624
13 AIR 1951 SC 217 (B)
14 AIR 1954 T & C 137.
15 AIR 1951 Raj 51.
16 AIR 1963 All 415.
17 AIR 1963 Raj 109, 1959 J & K 136, 1957 SC 88.
18 AIR 1961 SC 725, ILR (1957) 7 Raj 177 1963 RLW 339, AIR 1941 SC 1506, 1964 Raj 5, 1963 RLW 512, 1959 SC 308, 1960 SC 321, 1960 SC 468, 1968 RLW 523, AIR 1961 Raj 130,

न्यायिक या प्रशासनिक कार्यवाही और लेख

विभागीय जाँच (घरेलू जांच) के मामलों में उच्च न्यायालय मे लेख याचिका प्रस्तुत करने पर वह अपीलीय न्यायालय नही होता, अत. वह निर्णय के गुणावगुण पर विचार नही करता। लेख-याचिका द्वारा जिन प्रश्नो का निर्णय किया जा सकता है उनका सारांश इस प्रकार है—

१ क्या जांच सक्षम प्राधिकारी द्वारा की गई या आज्ञा सक्षम प्राधिकारी द्वारा दी गई ?

२ क्या जांच नियमानुसार प्रक्रिया से या सहज न्याय के सिद्धान्तो के अनुसार की गई ?

३ क्या जांच के साक्ष्य में बाहर के प्रभाव के कारण न्यायपूर्ण निर्णय नही किया गया या असगत तथ्यों से प्रभावित होकर निर्णय दिया गया ?

४, क्या निष्कर्ष (Conclusions) पूर्णत. व स्पष्टत: ठीक मानने ही अनियमित या अन्याय पूर्ण है ?

५. या ऐसे ही कोई अन्य कारण।

महत्वपूर्ण निर्णय

लेख-याचिका पेश करने मे उचित समय से अधिक देर करना घातक माना गया है।[19] यदि देरी के कारण नहीं बताये जा सके, तो याचिका अस्वीकार कर दी गई।[20] परन्तु उचित कारण (जैसे अपील आदि) बताये जाने पर याचिका को केवल देरी के कारण से अस्वीकार नही किया जा सकता।[21] यदि प्रार्थी याचिका में सारभूत तथ्यो को छिपाने का दोषी पाया गया, तो उसे कोई अधिकार नहीं मिल सकता।[22]

लेख याचिकाओं के कुछ उदाहरण

(क) निम्न मामलो मे लेख स्वीकार किये गये।
(Writs issued)

१. सहज न्याय के नियमों व निष्पक्षता का हनन होने पर—
AIR 1959 Punjab 402, 1955 Patna 372, 1961 SC 1623 ILR 1951 Raj 82, AIR 1965 Raj 108 1958 SC 300, 1955 Pepsu 127, 1958 Punjab 327, 1957 AP 414, 1952 Pepsu 69, 1958 AP 636, 1961 All 45, 1955 Patna 131, 1955 SC 425, ILR 1957 Raj 823

२ आज्ञा पूर्णत अन्याय पूर्ण—
AIR 1954 Assam 18

३ अनुचित व अपर्याप्त जांच—
AIR 1961 All 45, 1961 Cal 40, 1954 Bom 351, 1956 Cal 662 1958 All 532, 1955 Nag 160

---

19. AIR 1963 Cal 421
20 AIR 1958 Punjab 16 (17)
21 AIR 1958 J & K 11 (13)
22. AIR 1954 Pepsu 98 (102)

४. बचाव का अवसर देने के पश्चात—

AIR 1957 Nag 18.

५. दोषी की पीठ पीछे बयान लेना—

AIR 1961 Gujrat 64

६ आरोपों का आधार या सामग्री नहीं बताना—

AIR 1961 All 276, 1957 SC 232, 1961 Cal. 1, 1955 Patna 372, 1961 SC 1623, 1955 Cal 276, 1963 Gujrat 244.

७. बिना साक्ष्य के आधार पर दी गई आज्ञा-एक स्पष्ट दोष—

AIR 1964 SC 364 1956 Cal. 662, 1958 All 53

८. जांच में सारभूत अनियमिततायें—

AIR 1957 Cal 4.

९. अस्पष्ट व संदेहात्मक स्वीकारोक्ति पर दण्ड देना—

AIR 1957 M B 15, 1961 SC 1070, 1960 All 323, 1957 Madras 356, ILR (1955) Raj 288, ILR (1953) Raj. 28, AIR 1962 SC 1344.

१० लिखित स्पष्टीकरण के लिये समय नहीं बढ़ाना—

AIR 1957 J & K. 11, 1958 Raj 1.

११. दोषी से बयान पहले लेना—यथोचित अवसर व सहज न्याय का हनन—

(1963) II LLJ 78, (1961) 1 SCJ 334, (1964) I SCJ 98, (1964) SCR 652, AIR 1964 SC 708

१२. शिकार बनाने की भावना (Victimisation) से सहज न्याय का हनन हुआ—

AIR 1964 SC 486.

१३. अस्पष्ट आरोप— आरोपपत्र में उल्लेख नहीं—

ILR 1962 Raj 302, AIR 1957 All 274, AIR 1963 Tripura 20. AIR 1957 SC 7, 1957 SC 38, 1960 SC 914.

(ख) लेख अस्वीकार किये गये (Writs refused)

१ साक्ष्य की पर्याप्तता या अन्य कारण—

AIR 1958 Kerala 72

२. साक्ष्य की सुसंगतता या ग्राह्यता—

AIR 1956 Punjab 58.

३. विभागीय जांच में दी जाने वाली आज्ञा को रोकना—

AIR 1958 M P. 135.

४ प्रक्रिया में साधारण अनियमितताये, जिनसे कोई पक्षपातपूर्ण हानि नहीं हुई हो, जैसे गवाह पेश नहीं करने देना—

AIR 1954 Cal 335 1954 All 629

५ अन्याय पूर्ण निष्कासन के लिए क्षति पूर्ति (Damages) की मांग करना— इसके लिये वाद (दावा) करना चाहिये था—

AIR 1958 Cal 654

६ भारतीय साक्ष्य अधिनियम के प्रावधान लागू नहीं होते—

AIR 1957 SC 882 1957 SC 232 1962 SC 1344

७ पहले दोषी के बयान लेना—स्पष्ट मामले में अवैध नहीं—

AIR 1968 SC 266 (1968) II SCJ 83 (86)

AIR 1963 SC 375 1964 SC 719



परिशिष्ट (१)

राजस्थान औद्योगिक नियोजन (स्थाई आदेश) नियम १९६३

†[Rajasthan Industrial Empolyment (Standing Orders) Rules, 1963]

विज्ञप्ति

क्रमांक—एफ ३ (१८) श्रम। ६३ दिनांक २-१-१९६४।

औद्योगिक नियोजन (स्थाई आज्ञायें) अधिनियम १९४६ (केन्द्रीय अ. नि. २०/१९४६) की धारा १५ द्वारा प्रदत्त अधिकारों का प्रयोग करते हुए राज्य सरकार राजस्थान में औद्योगिक नियोजनों हेतु स्थायी आदेशों (स्टेंडिंग आर्डर्स) को नियमित करने के लिये निम्न नियम बनाती है, जो कि उक्त धारा की उपधारा (१) द्वारा वांछित प्रकार से पूर्व प्रकाशित किये जा चुके हैं :—

* राजस्थान औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) नियम १९६३

१. संक्षिप्त नाम व क्षेत्र—(१) ये नियम "राजस्थान औद्योगिक नियोजन" (स्थायी आदेश) नियम १९६३ कहलायेंगे।

(२) ये समस्त राजस्थान राज्य में स्थित समस्त औद्योगिक प्रतिष्ठानों पर लागू होंगे, जिन पर यह अधिनियम लागू होता है।

२. निर्वचन (Interpretation व्याख्या)—इन नियमों में किसी विषय या प्रसंग के प्रतिकूल कोई बात नहीं हो, तो—(निम्न अर्थ होगा)—

(क) **अधिनियम**—से तात्पर्य औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम १९४६ (केन्द्रीय अधिनियम सं० २०/१९४६) से है।

(ख) 'प्रपत्र' (Form) से तात्पर्य इन नियमों की अनुसूची (२) में संलग्न प्रपत्रों से है।

३. मॉडल स्थाई आदेश—इस अधिनियम के प्रयोजन के लिये मॉडल स्थाई नियम वे होंगे, जो अनुसूची (१) में दिये गये हैं।

४. अतिरिक्त मामले (Additional matters)—अधिनियम की अनुसूची (१) में निम्न अतिरिक्त मामले सम्मिलित किये जायेंगे—

(१) बदली की नियुक्ति का तरीका।

(२) पदों की समाप्ति की शर्तें।

---

† राजस्थान राज-पत्र भाग ४ (ग) दिनांक १-७-१९६४ पृष्ठ १८६ में अंग्रेजी में प्रकाशित

* अप्राधिकृत हिन्दी अनुवाद

कार्यालय की मोहर से अंकित करके उस अधिकारी द्वारा प्रमाणीकन के एक सप्ताह में रजिस्टर्ड डाक से मालिकों, श्रमसंघों या श्रमिकों के प्रतिनिधियों, जो नियम १० (ख) के अधीन चुने गए थे को भेजे जावेंगे।

१४ स्थायी आदेशों का रजिस्टर—इस अधिनियम की धारा ८ के अधीन रखे जाने वाला रजिस्टर प्रपत्र (३) में होगा और अच्छी तरह से जिल्द हुआ और प्रमाणीकरण-अधिकारी एक रुपया प्रति कापी फीस के जमा कराने पर किसी भी व्यक्ति को किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान के लिए अनुमोदित स्थायी आदेशों की एक प्रति प्रदान करेगा।

अनुसूची (१)

आदर्श (मॉडल) स्थायी आदेश

१ प्रारम्भ—अधिनियम की धारा ७ में वर्णित अवधि की समाप्ति के दिन से ये आदेश लागू होंगे।

२ कामगारों का वर्गीकरण—

(क) कामगारों का वर्गीकरण इस प्रकार होगा—

(१) स्थाई, (२) परिवीक्षाधीन (प्रोबेशनर), (३) बदली (४) अस्थाई (५) सामयिक (Casual) और (६) नया या प्रशिक्षणाधीन(Apprentices)

(ख) एक स्थायी' कामगार वह है जो स्थाई रूप से काम पर लगाया गया है और इसमें वह व्यक्ति भी शामिल है, जिसने सन्तोषजनक रूप से तीन माह का परिवीक्षाकाल उसी या अन्य कामें में उस औद्योगिक संस्थान में पूरा कर लिया हो, जिसमें बीमारी, दुघटना, अवकाश, तालाबन्दी, हड़ताल (अवैध नहीं) या स्वेच्छा से संस्थान का बन्द करने का समय शामिल है।

(ग) एक 'परिवीक्षाधीन' वह कामगार है, जो किसी स्थाई पद को भरने के लिए अस्थाई रूप से लगाया जाता है और जिसने तीन माह की सेवा पूरी नहीं की हो। उच्च व दक्ष सेवाओं में परिवीक्षा के समय को ६ माह तक बढ़ाया जा सकता है यदि वह कामगार ३ माह में अपनी दक्षता नहीं दिखा सके। यदि कोई स्थाई कर्मचारी किसी नए पद पर परिवीक्षाधीन लगाया जावे, तो उसे उसके पुराने स्थाई पद पर तीन माह के परिवीक्षा-काल में कभी भी वापिस भेजा जा सकता है।

(घ) बदली वह कामगार है, जो किसी स्थाई या परिवीक्षाधीन कामगार के पद पर लगाया गया है, जो अस्थाई रूप से अनुपस्थित है।

(ङ) अस्थाई—कामगार वह है, जो किसी ऐसे काम पर लगाया गया है; जो कि आवश्यक रूप से अस्थाई प्रकार का है और सीमित समय में पूरा होने वाला है।

(च) सामयिक कामगार वह है, जो सामयिक प्रकार के काम पर लगाया गया है।

(छ) नया (नवसिखुआ) या प्रशिक्षणाधीन(Apprentice) काम सीखने वाला है, जिसे प्रशिक्षण काल में कोई भत्ता दिया जाता है या नहीं दिया जाता है।

३. टिकिट—(१) प्रत्येक कामगार को एक स्थाई टिकिट दिया जावेगा, यदि वह बदली, अस्थाई या सामयिक या नवसिखुआ नहीं हो।

(२) प्रत्येक स्थाई कामगार व परिवीक्षाधीन को विभाग का टिकिट दिया जावेगा, जिस पर संख्या होगी और मैनेजर द्वारा प्राधिकृत व्यक्ति को वह टिकिट पूछने पर दिखाना होगा। परिवीक्षाधीन के टिकिट पर 'P' अक्षर लिखा होगा, जिससे उसको स्थायी कामगार से अलग किया जा सके।

(३) प्रत्येक बदली को एक बदली-कार्ड दिया जावेगा जिस पर उन दिनों को लिखा जावेगा, जब उसने काम किया और उसे स्थाई काम मिलने पर यह कार्ड वापिस करना होगा।

(४) प्रत्येक अस्थाई कामगार को एक अस्थाई टिकिट दिया जावेगा, जिसे वह काम छोड़ने पर वापस कर देगा।

(५) प्रत्येक सामयिक कामगार को एक सामयिक कार्ड दिया जावेगा, जिस पर वे दिन लिखे जावेंगे, जब उसने काम किया हो।

(६) प्रत्येक नवसिखुआ को एक 'नवसिखुआ कार्ड' दिया जावेगा, जिसे यदि वह स्थाई काम पर लग जाता है तो वापस कर देगा।

४ बदलियों की नियुक्ति—

(क) मालिक द्वारा एक अलग रजिस्टर रखा जावेगा, जो बदली कामगारों के नाम, ग्रेड विभाग और सेवा की वरिष्ठता के अनुसार होगा। इस सूची में कुल कामगारों की संख्या प्रत्येक श्रेणी (ग्रेड) व विभाग में काम की श्रेणी की संख्या के १५% के बराबर होगी।

स्पष्टीकरण—वरिष्ठता प्रथम बार बदली के रूप में काम शुरू करने के दिनांक से गिनी जावेगी और बाद में उस दिनांक से आरम्भ होगी, जिससे उसने नियमित रूप से बदली के रूप में नियुक्ति के लिए उपस्थित होना शुरू किया।

(ख) बदली कामगारों को इस सूची में दी गई वरिष्ठता के अनुसार सम्बन्धित विभाग में काम दिया जावेगा।

५. पदों को समाप्त करने की शर्तें—कोई स्थाई पद समाप्त नहीं किया जावेगा, जब तक कि उस पर काम करने वाले व्यक्ति को कोई समान काम नहीं दे दिया गया हो या औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ की धारा २५ F के अनुसार उसकी छटनी न कर दी गई हो।

६. स्थायी या अस्थाई आधार पर कामगारों की पदोन्नति की शर्तें—

(क) पदोन्नति, चाहे कार्यवाहक या स्थाई हो, बिना किसी भेद भाव के तथा कामगारों की वरिष्ठता के आधार पर दी जावेगी।

(ख) ऊपर के उपखण्ड (क) में वर्णित कुछ भी होने पर कपड़ा (टेक्सटाइल) मिलों और विशेष रूप से उनके कताई विभाग में निम्न तरीका काम में लिया जावेगा—(i) डॉफर बॉय (Doffer boys) को बारी बारी से बदलकर (by rotation) हाफ पियर्स के रूप में पदोन्नति दी जावेगी। हाफ पियर्स के स्थायी स्थानों को वरिष्ठता से भरा जावेगा।

(ii) पियर्स को डबलर्स के रूप में वरिष्ठता के अनुसार पदोन्नति दी जावेगी।

(२) समस्त कामगारों को काम के दिन मजदूरी का भुगतान मजदूरी की अवधि के अन्तिम दिन के बाद सातवें या दसवें दिन को संस्थान के कुल कामगारों की संख्या के अनुसार किया जावेगा, यदि यह संख्या एक हजार हो या नहीं।

१६ काम को रोकना (Stoppage of work)—

(१) मालिक किसी भी समय आग लगने पर, मशीनें बन्द होने पर या बिजली आदि बन्द होने पर, संक्रामक रोग फैलने पर, नागरिक अव्यवस्था या प्रबन्ध के नियन्त्रण के बाहर के कारण [redacted] संस्थान की किसी शाखा या शाखाओं का काम पूर्णतः या आंशिक रूप से किसी अवधि या अवधियों के लिए बिना नोटिस के बन्द कर सकता है।

(२) इस प्रकार [redacted] काम बन्द होने की घटना पर काम के घन्टों से प्रभावित होने वाले कामगारों को सम्बन्धित विभागों में या मैनेजर के कार्यालय में नोटिस बोर्ड पर सूचना लगाकर सूचित किया जावेगा, जिसमें यह बताया जावेगा कि शीघ्रातिशीघ्र काम चालू कब होगा और वे (कामगार) काम के स्थान पर रहेंगे या नहीं। काम बन्द होने के दो घण्टे बाद किसी कामगार को उस स्थान पर साधारणतया नहीं रोका जावेगा। यदि रोकने का समय एक घण्टे से अधिक न हो, तो इस प्रकार रोके गए कामगारों को उस समय की मजदूरी नहीं मिलेगी। यदि रोकने का समय एक घण्टे से अधिक हो, तो उस समय की मजदूरी कामगार को दी जावेगी। छोटी दर पर काम करने वाले कामगारों (Piece Rate workers) के मामलों में पिछले माह की औसत दैनिक कमाई (earning) के आधार पर उन्हें मुआवजा दिया जावेगा। जहां सम्भव हो, वापस नियमित काम के चालू होने की उचित सूचना दी जावेगी।

(३) उन मामलों में जहां मशीन आदि के प्लान्ट के फेल हो जाने या उत्पादन में अस्थाई कटौती करने के कारण थोड़े समय के लिए कामगारों को काम न मिले, तो यह कामबन्दी (Layoff) कामसमय औद्योगिक परिवाद अधिनियम १९४७ की धारा २५ C से प्रभावित होगा। जब, जैसे कि, कामगारों को अनिश्चित काल के लिए बिना काम (या काम बन्द) रखा जावे, तो उनकी सेवायें औद्योगिक परिवाद अधिनियम १९४७ के अध्याय (५-क) के प्रावधानों के अधीन नोटिस के बदले वेतन देकर समाप्त की जा सकती है।

(४) हड़ताल की घटना चाहे पूर्णरूप से या आंशिक रूप से संस्थान की शाखा या विभाग में हो, तो मालिक उस शाखा या विभाग को पूर्णतः या अंशतः बन्द कर सकता है। शीघ्रातिशीघ्र इस काम बन्दी की सूचना सम्बन्धित शाखा या विभाग के नोटिस बोर्ड या समय-पालक के नोटिस बोर्ड पर लगा दी जावेगी। सम्बन्धित कामगारों को काम शुरू होने से पहले काम कब से शुरू होगा इसकी सूचना दे दी जावेगी।

१७ नियोजन का प्रत्यावर्तन (नौकरी से वापसी)

(१) किन्हीं कर्मचारियों (कामगारों) को, चाहे वे स्थायी हों या अस्थाई नौकरी से वापस हटाने के लिए पर्याप्त कारण दिये जावेंगे कि—उन कामगारों की सेवायें क्यों समाप्त की जा रही हैं। किसी एक मालिक के अधीन एक वर्ष से कम की लगातार नौकरी करने वाले कामगारों की छटनी [redacted] मामलों में औद्योगिक परिवाद अधिनियम में वर्णित तरीके तथा तत्कालीन प्रचलित विधि (कानून) के अधीन कार्यवाही करनी होगी।

(२) यदि किसी अस्थाई कार्य के समय के लिए सामयिक (Casual) तथा पूर्णतः अस्थाई प्रकार के स्टाफ को लगाया गया हो, तो येनकेन, उनकी सेवायें ऐसे कार्य के पूर्ण होने पर समाप्त की जा सकती है। इस प्रकार लगाए गए कर्मचारी को कोई नोटिस या नोटिस के बदले में कोई वेतन पाने का अधिकार नहीं होगा। ऐसे कामगारों की सेवायें दण्ड के रूप में समाप्त नहीं की जा सकेंगी, जब तक कि उन्हे आरोपित दुराचरण के आरोपों का स्पष्टीकरण करने का अवसर नहीं दिया गया हो, जैसा कि खण्ड (१८) में बताया गया है।

(३) जहां किसी कर्मचारी की नौकरी समाप्त की जावे, तो उस द्वारा अर्जित वेतन तथा अन्य बकाया, यदि कोई हो तो, का भुगतान हटाने के दिन के दूसरे कार्य दिवस की समाप्ति से पहले कर दिया जावेगा।

१८ दुराचरण के लिए अनुशासनिक कार्यवाही —

(१) किसी कामगार को किसी अनुचित कार्य या भूल के लिए मजदूरी भुगतान अधिनियम १९३६ (केन्द्रीय अधिनियम ४/१९३६) की धारा (८) की उपधारा (२, के अधीन नोटिस देकर महीने के वेतन के दो प्रतिशत तक जुर्माना किया जा सकेगा।

(२) एक कामगार को यदि वह किसी दुराचरण का दोषी पाया जावे, तो एक बार में चार दिन तक की अवधि के लिए निलम्बित (मोअत्तिल) किया जा सकता है —या—बिना नोटिस या नोटिस के बदले में कोई क्षतिपूर्ति (मुआवजा) दिए उसे नौकरी से निकाला जा सकेगा।

निम्नलिखित कार्य या भूलें दुराचरण माने जावेंगे —

(क) चोरी, कपट या मालिक के धन्धे या सम्पत्ति से सम्बन्धित बेईमानी।

(ख) किसी उच्चाधिकारी की किसी कानूनी या समुचित आज्ञा के लिए जानबूझ कर की गई अवज्ञा (insubordination) या अवहेलना (न मानना), चाहे अकेले द्वारा या दूसरों के साथ मिलकर की गई हो।

(ग) मालिक के सामान या सम्पत्ति को जान बूझ कर तोड़ना या हानि पहुंचाना।

(घ) अवैध लालच या घूस लेना या देना।

(ङ) बिना छुट्टी आदतन गैर हाजरी या बिना छुट्टी १० दिन से अधिक की गैर हाजरी।

(च) आदतन देरी से आना।

(छ) संस्थान पर लागू किसी कानून को जान बूझ कर तोड़ना।

(ज) संस्थान के काम के समय में उग्र (झगड़ालू) या अव्यवस्थित व्यवहार या अनुशासन विरोधी कार्य करना (Riotous or disorderly behaviour)

(झ) आदतन लापरवाही या काम को भुला देना।

(ञ) माह में अधिक से अधिक २ प्रतिशत जुर्माना हो सके, ऐसा कार्य या भूल को बार बार करना।

(ट) जानबूझकर काम को शिथिल (ढीला) करना (कम काम करना) या उसके लिए जानबूझकर दूसरों को भड़काना या तैयार करना।

(ठ) कामगार द्वारा संस्थान में काम के दौहरान सीखी हुई किसी प्रक्रिया की बातें किसी अनधिकृत व्यक्ति को बता देना।

(ड) संस्थान की सीमा में जुआ खेलना।

(ढ) जहां पूर्णत मना हो, वहां धूम्रपान करना।

(ण) कानून या कानूनी नियमों को तोडते हुये काम पर हड़ताल करना या दूसरों को हड़ताल करने के लिए उकसाना।

(३) निष्कासन (नौकरी से निकालने) की आज्ञा तब तक नहीं दी जा सकेगी, जब तक कि उस कामगार को आरोपित दुराचरण के बारे में लिखित में सूचित नहीं कर दिया गया हो और उसके विरुद्ध परिस्थितियों का स्पष्टीकरण करने का एक अवसर नहीं दे दिया गया हो। निष्कासन के प्रत्येक मामले में व्यवस्थापक या मालिक की अनुमति होनी आवश्यक है। किसी कामगार के विरुद्ध लगाये गए आरोपों के सम्बन्ध में व्यवस्थापक या मालिक स्वतन्त्र जांच (Independant Enquiries) स्थापित कर सकता है।

(४) निलम्बन की आज्ञा लिखित में होगी और कामगार को उसकी तामील होते ही लागू मानी जावेगी। इसमें आरोपित दुराचरण का पूरा विवरण होगा और कामगार को उन परिस्थितियों का स्पष्टीकरण करने का एक अवसर दिया जावेगा। यदि जांच के बाद आज्ञा की पुष्टि हो जावे, तो कामगार को निलम्बनकाल में काम में अनुपस्थित समझा जाकर कोई पारिश्रमिक नहीं मिलेगा, परन्तु यदि आज्ञा निरस्त करदी (वापस ले ली) जावे, तो उसे पूरा वेतन मिलेगा, मानो उसका निलम्बन नहीं किया गया था।

(५) इस स्थायी आदेश के अधीन दण्ड देते समय मैनेजर दुराचरण की गम्भीरता, पुराना रिकार्ड (यदि हो तो) और ऐसी कोई परिस्थितियां हो जिनसे उसका दोष गम्भीर या कम होता हो, इन सब को ध्यान में रखते हुए आज्ञा देगा। मैनेजर द्वारा उस आज्ञा की एक प्रति सम्बन्धित कामगार को दी जावेगी।

१९ शिकायतें—(Complaints)—समस्त शिकायतें जो नियोजन (नौकरी) से उत्पन्न हुई हों, जिनमें अनुचित व्यवहार या मालिक या उनके प्रतिनिधि द्वारा अनुचित कार्य लेना भी सम्मिलित हैं, मैनेजर या इस सम्बन्ध में अधिकृत अन्य व्यक्तियों को पेश की जावेंगी और मालिक के सामने उसकी अपील हो सकेगी।

२० सेवा समाप्ति का प्रमाण पत्र (Certificate of termination of Service)—प्रत्येक स्थायी कामगार को उसके निष्कासन तथा समाप्ति या सेवा निवृत्ति के समय एक सेवा प्रमाण पत्र प्राप्त करने का अधिकार होगा।

२१ व्यवस्थापक का उत्तरदायित्व—इन स्थायी आदेशों के उचित व निष्पक्ष पालन के लिए उस संस्थान का मैनेजर व्यक्तिगत रूप से उत्तरदायी माना जावेगा।

२२ स्थायी आदेशों का प्रदर्शन—इन स्थाई आदेशों की प्रति हिन्दी या अंग्रेजी और कामगारों की मुख्य भाषा में मैनेजर के कार्यालय पर तथा मुख्य द्वार पर रखे जाने वाले नोटिस बोर्ड पर लगाई जावेगी और उसे साफ दशा में रखा जावेगा।

अनुसूची (२)

प्रपत्र (१)

(नियम ६ के अन्तर्गत)

दिनांक ....

सेवामें—प्रमाणीकन अधिकारी

एवं

श्रमायुक्त, राजस्थान, जयपुर

श्रीमान्,

औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम १९४६ की धारा ३ के प्रावधानों के अधीन मैं प्रारूप स्थायी आदेशों की पांच प्रतियां संलग्न कर इन्हें .... (संस्थान का नाम व पूरा पता) में लागू करने के लिए प्रस्तावित करता हूं। यह औद्योगिक संस्थान मेरे द्वारा नियन्त्रित/ मेरा निजी है। निवेदन है कि—इन आदेशों को अधिनियम के प्रावधानों के अधीन प्रमाणित करावें। मैं राजस्थान औद्योगिक नियोजन (स्थाई आदेश) नियम १९६३ के नियम ७ के अधीन वर्णित विवरण पत्र संलग्न कर रहा हूं।

भवदीय—

ह०.................................

मालिक/मैनेजर

प्रपत्र (२)

(नियम ८ के अन्तर्गत)

औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम १९४६ की धारा ५ के अधीन सूचना

कार्यालय प्रमाणीकन अधिकारी, राजस्थान, जयपुर

दिनांक ....

मैं .... प्रमाणीकन अधिकारी, राजस्थान, जयपुर .... (संस्थान का नाम) में लागू किए जाने हेतु मालिक द्वारा प्रस्तावित प्रारूप स्थाई आदेशों की एक प्रति संलग्न कर रहा हूं, जो मेरे समक्ष औद्योगिक नियोजन

(स्थाई आदेश) अधिनियम १९४६ के अधीन प्रमाणित करने हेतु प्रस्तुत किए गए हैं। कोई ऐतराज जो कामगार इन प्रारूप स्थाई आदेशों के विरुद्ध पेश करना चाहें, व इस सूचना की प्राप्ति के १५ दिन में मेरे समक्ष पेश किए जाने चाहिये।

(संलग्न—१) (प्रमाणीकरण अधिकारी)

मोहर

सेवा में—

१. श्री सचिव ——————

२. नियम ६ के अधीन चुने गए प्रतिनिधि—

श्री —————— (नाम) ——————

व्यवसाय ——————

संस्थान का नाम ——————

प्रपत्र [३]

(नियम १६ के अन्तर्गत)

रजिस्टर–भाग (१)

औद्योगिक संस्थान

प्रथम बार स्थाई आदेशों के प्रमाणीकरण के बाद भेजे जाने का दिनांक	अपील पेश करने का दिनांक	निर्णय की तिथि व प्रकार	अपील पर किये गये संशोधन, कोई हो तो	अपील द्वारा संशोधित स्थाई आदेश भेजने का दिनांक	किसी संशोधन के लिये बाद में प्राप्त कोई सूचना	विवरण
१	२	३	४	५	६	७

भाग (२)

(इसमें प्रमाणित स्थाई आदेश की प्रतिलिपि होगी)

प्रपत्र [४]

(नियम ७ के अन्तर्गत)

सेवा में—

श्री प्रमाणीकरण अधिकारी,

राजस्थान, जयपुर

महोदय,

औद्योगिक नियोजन (स्थाई आदेश) अधिनियम १९४६ की धारा ३ की उपधारा (४) के प्रावधानों के अधीन हम संलग्न (क) में वर्णित औद्योगिक संस्थानों द्वारा प्रस्तुत कर रहे प्रस्तावित

प्रारूप स्थायी आदेशों की प्रतियाँ संलग्न कर निवेदन है कि—इन स्थाई आदेशों को अधिनियम तथा उसके अधीन बने नियमों के प्रावधानों के अनुसार प्रमाणित कराने की कृपा करें।

(२) राजस्थान औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) नियम १९६३ के नियम ७ में वर्णित विवरण पत्र हम संलग्न (ख) में पेश कर रहे हैं।

(३) संलग्न (ग) में उस प्रस्ताव की प्रतिलिपि है, जिसके द्वारा हमें संयुक्त प्र रूप स्थायी नियम पेश करने को अधिकृत किया गया है।

भवदीय

क्रम सं०   हस्ताक्षर मालिक/मैनेजर

१.
२
३
४.

संलग्न (क)

क्रम सं०	औद्योगिक संस्थानों के नाम	स्थान	डाक का पता	मालिक के हस्ताक्षर
१	२	३	४	५

संलग्न (ख)

क्रमांक	औद्योगिक संस्थान का नाम	कुल कामगारों की संख्या	स्थायी कामगारों का संख्या	अस्थाई कामगारों की संख्या	बदली कामगारों की संख्या	परिवीक्षाधीन की संख्या	नव सिखुओं की संख्या	यूनियनों की संख्या, यदि हो तो, जिनसे कामगार सम्बद्ध हैं	विशेष विवरण
१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०

संलग्न (ग)

(प्रस्ताव की प्रतिलिपि)

———

APPENDIX II

THE INDUSTRIL EMPLOYMENT (STANDING ORDERS) ACT, 1946

(XX of 1946)

(As amended up to date)

[23rd April, 1946]

An Act to require employers in industrial establishments formally to define conditions of employment under them[1]

Whereas it is expedient to require employers in industrial establishments to define with sufficient precisions the conditions of employment under them and to make the said conditions known to workmen employed by them, It is hereby enacted as follows

1. **Short title, extent and application.**—(1) This Act may be called the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946

(2) It extends to [2][the whole of India [3][except the State of Jammu and Kashmir]]

[4][(3) It applies to every industrial establishment wherein one hundred or more workmen are employed, or were employed in any day of the preceding twelve months

Provided that the appropriate Government may, after giving not less than two months notice of its intention so to do, by notification in the official Gazette apply the provisions of this Act to any industrial establishment employing such number of persons less than one hundred as may be specified in the notification]

* * * *

[6][(4) Nothing in this Act shall apply to—

(i) any industry to which the provisions of Chapter VII of the Bombay Industrial Relations Act 1946 (11 of 1947) apply, or

(ii) any industrial establishment to which the provisions of the Madhya Pradesh Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1961 (26 of 1961) apply

Provided that notwithstanding anything contained in the Madhya Pradesh Industrial Employment (Standing Orders) Act 1961 (26 of 1961), the provisions of this Act shall apply to all industrial establishments under the control of the Central Government]

2. **Interpretation**—In this Act, unless there is anything repugnant in the subject or context—

[7][(a) appellate authority" means an authority appointed by the

---

1 For Statement of Objects and Reasons, see Gazette of India, 1946 Pt V, pp 179 and 180

2 Subs by the Adaptation of Laws Order, 1950 for 'all the provinces of India"

3 Subs by the Part B States (Laws) Act, 1951 (III of 1951) for 'except Part B States"

4 Subs by Act (No 16 of 1961), See 2

5 Second proviso omitted by Act (No. 39 of 1963) Sec 2.

6 Ins by ibid

7 Subs by ibid

appropriate Government by notification in the Official Gazette to exercise in such area [redacted] may be specified in the notification the functions of appellate authority under this Act

Provided that in relation to an appeal pending before an industrial court or other authority immediately before the commencement of the Industrial Employment (Standing Orders) Amendment Act, 1963 that Court or authority shall be deemed to be the appellate authority]

(b) 'appropriate Government means in respect of industrial establishments under the control of the Central Government or a [1][Railway Administration] or in a major port mine or oilfield the Central Government, and in all other cases the [2][State] Government

[3][(c) Certifying Officer means a Labour Commissioner or a Regional Labour Commissioner and includes any other officer appointed by the appropriate Government by notification in the Official Gazette, to perform all or any of the functions of a certifying officer under this Act]

(d) *employer* means the owner of an *industrial establishment to* which this Act for the time being applies and includes—

(i) in a factory, any person named under [3][Cl (f) of sub-section (1) of Sec 7 of the Factories Act 1948] as manager of the *factory*

(ii) in any industrial establishment under the control of any department of any Government in India the authority appointed by such Government in this behalf or where no authority [redacted] so appointed the head of the department

(iii) in any other industrial establishment any person responsible to the owner for the supervision and control of the industrial establishment

(e) industrial establishment ' means—

(i) an industrial establishment as defined in Cl (ii) of Sec 2 of the Payment of Wages Act 1936 (IV of 1936) or

[3][(ii) a factory as defined in Cl (m) of Sec 2 of the Factories Act, 1948 or

(iii) a railway [redacted] defined in sub-section (4) of Sec 2 of the Indian Railways Act 1890 (IX of 1890) or

(iv) the establishment of a person who, for the purpose of fulfilling a contract with the owner of any industrial establishment, employs workmen

(f) prescribed ' means prescribed by rules made by the appropriate Government under this Act

(g) *"standing orders" means rules relating to matters set out in the* Schedule

(h) trade union" means a trade union for the time being registered under the Indian Trade Unions Act, 1926 (XVI of 1926),

[4][(i) 'workmen' means any person (including an apprentice)

1 Subs by the Adaptation of Laws Order 1950 for Federal Railway'

[redacted] Subs ibid , for Provincial

3 Subs by Act (No 16 of 1961), Sec 3

4 Subs by Industrial Disputes (Amendment) Act (36 of 1956), Sec 2

employed in any industrial establishment to do any skilled or unskilled manual supervisory, technical or clerical work for hire or reward, whether the terms of employment be express or implied, but does not include any such person—

(i) who is subject to the Army Act 1950, or the Air Force Act, 1950, or the [a][Navy Act, 1957], or

(2) who is employed in the police service or as an officer or other employee of a prison, or

(3) who is employed mainly in a managerial or administrative capacity, or

(4) who, being employed in a supervisory capacity, draws wages exceeding five hundred rupees per mensem or exercises, either by the nature of the duties attached to the office or by reason of the powers vested in him, functions mainly of a managerial nature]

3 **Submission of draft standing orders**—(1) Within six months from the date on which this Act becomes applicable to an industrial establishment, the employer shall submit to the certifying officer five copies of the draft standing orders proposed by him for adoption in his industrial establishment

(2) Provision shall be made in such draft for evry matter set out in the Schedule which may be applicable to the industrial establishment and where model standing orders have been prescribed, shall be, so far as is practicable, in conformity with such model

(3) The draft standing orders submitted under this section shall be accompanied by a statment giving prescibed particulars of the workmen employed in the industrial establishments including the name of the trade union, if any, to which they belong.

(4) Subject to such conditions as may be prescribed, a group of employers in similar industrial establishment may submit a joint draft of standing orders under this section—

4 **Conditions for certification of standing orders**—Standing orders shall be certifiable under this Act if—

(a) provision is made therein for every matter set out in the Schedule which is applicable to the industrial establishment, and

(b) the standing orders are otherwise in conformity with the provisions of this Act

and it [1][shall be the function] of the certifying officer or appellate authority to adjudicate upon the the fairness or reasonbleness of the provisions of any standing orders

5 **Certification of standing orders**—(1) On receipt of the draft under Sec 3 the certifying officer shall forward a copy thereof to the trade union, if any, of the workmen, or where is no such trade union, to the workmen in such manner as may be prescribed together with a notice in the prescribed form requiring objections, if any which the workmen may desire to make to the draft standing orders to be submitted to him within fifteen days from the receipt of the notice

(2) After giving the employer and the trade union or such other representatives of the workmen as map be prescribed an opportunitp of being heard the certifying officer shall decide whether or not any modificatiug of or addition to

1 Subs by Industrial Disputes (Amendment) Act (36 of 1956), Sec 2.

the draft submitted by the employer is necessary to render the draft standing orders certifiable under this Act, and shall make an order in writing accordingly

(3) The certifying officer shall there upon certify the draft standing orcers, after making any modification therein which his order unden sub-section (2) may require, and shall within seven days thereafter send copies of the certified standing orders authenticated in the prescribed manner and of his order under sub-section (2) the employer and to the trade union or other prescribed repetesentatives of the workmen

[Notes.—The whole poprose of making the stading orders and getting them certified from the Labour Commissioner is that conditions of service of the employmaent must be regulated by the same The manner in which the standing orders are made and certified suggests that the stating orders when certified, will be binding on the employees who are at the time in service of the employers [(1959) I L L J, 639]

On certification there is a presumption that the standing orders were certified after complying with the provisions of the Act From the date of certification the standing orders are binding on all workmen of the company whether originally employed before or after the standing orders were certified [(1958) II, L L J 243]]

6 **Appeals**—*(1)* Any person aggrieved by *the order of the certifying officer* under sub-section (2) of Sec 5 may within [1] [thirty days] from the date on which copies are sent under sub-section (3) of that section, appeal to the appellate authority, and that appellate authority, whose decision shall be final, shall by order in writing confirm the standing orders either in the form certified by the certifying officer or after amending the said standing orders by making such modification thereof or additions there to as it thinks necessary to render the standing orders certifiable under this Act

(2) The appellate authority shall within seven days of its order under sub-section (1) send copies thereof to the certifying officer, to the employer and to the trade union or other prescribed representatives of the workmen, accompanied unless it has confirmed without amendment the standing orders as certified by the certifying officer by copies of the standing ord as as certified by it and authenticated in the prescribed mannsr

7 ***Date of operation of standing orders*** *–Standing orders shall, unless* an appeal is preferred under Sec 6, come into operation on the expiry of thirty days from the date on which authenticated copies thereof are sent under sub-section (3) of Sec 5 or where an appeal as aforesaid is preferred on the expiry of seven days from the date on which copies of the appellate authority *are sent under sub-section (2) of Sec 6*

8 **Register of standing orders**—A copy of all standing orders as finally certified under this Act shall be filed by the certifying officer in a register in the prescribed form maintained for the purpose, and the certifying officer in a register in the prescribed from maintained for the purpose, and the certifying officer shall furnish a copy thereof to any person applying thereof on payment of the prescribed fee

9 **Postiong of standing orders**—The text of the standing orders as finally certified under this Act shall be prominently posted by the employer in English and in the language understood by the majority of his *workmen on* special boards to be maintained for the purpose at or near the entrance though which the majority of the workmen enter the industrial establisment and all department thereof where the workmen are employed

1 Subs by Act (No 16 of 1961), Sec 4

10 Duration and modification of standing orders — 1 Standing orders finally certified under this Act shall not, except on agreement between the employer and the workmen be liable to modification until the expiry of six months from the date on which the standing orders or the last modifications thereof came into operation

[1][(2) Subject to the provision of sub-section (1) an employer or workman may apply to the certying officer to have the standing orders modified and such application shall be accompanied by five copies of [2][* *] the modifications proposed to be made and where such modifications are proposed to be made by agreement between the employer and the workmen a certified copy of the agreement shall be filed along with the application]

(3) The foregoing provisions of this Act shall apply in respect of an application under sub section (2) as they apply to the certification of the first standing orders

[3][(4) Nothing contained in sub-section (2) shall apply to an industrial establishment in respect of which the appropriate Government is the Government of the State of Gujarat or the Government of the State of Maharashtra]

11 Certifying officers and appellate authorities to have powers of Civil Court —(1) Every certifying officer and appellate authority shall have all the powers of a civil court for the purposes of receiving evidence administering oathes enforcing the attendance of witnesses and compelling the discovery and production of documents and shall be demed to be a civil court within the meaning of Secs. 480 and 482 of the Code of Criminal Procedure 1898 (V of 1898)

[4][(2) Clerical or arithmetical mistakes in any order passed by a certifying officer or appellate authority or errors arising therein from any accidental slip or omission may at any time be corrected by that officer or authority or the successor in office of such officer or authority as the case may be]

12 Oral evidence in contradiction of standing orders not admissible —No oral evidence having the effect of adding to or otherwise verifying or cantradicting standing orders as finally certified under this Act shall be admitted in any Court

[5][12 A **Temporary application of model standing orders** —(1) Notwithstanding anything contained in Sec 3 to 12 for the period commencing on the date on which this Act becomes applicable to an industrial establishment and ending with the date on which the standing orders as finally certified under this Act come into operation under Sec 7 in that establishment the prescribed model standing orders shall be deemed to be adopted in that establishment, and the provisions of Sec 9 sub section (2) of Sec 13 and Sec 13-A shall apply to such model standing orders as they apply to the standing orders so certified

(2) Nothing contained in sub-section (1) shall apply to an industrial establishment in respect of which the appropriate Government is the Government of the State of Gujarat or the Government of the State of Maharashtra

13 Penalties and procedure —(1) An employer who fails to submit draft standing orders as required by Sec 3 or who modifies his standing orders

1 Subs. by Industrial Dispu es (Amend men) Act (36 of 1956) Sec. 2
2. The words The standing orders in which shall be indicated omitted by Act (No 39 of 1963) Sec. 4
3 Ins. by ibid S 5.
4 Ins by ibid Sec 6.
5 Ins by ibid., Sec 7

otherwise than in accordance with Sec. 10, shall be punishable with fine which may extend to five thousand rupees, and in the case of a continuing offence with a further fine which may extend to two hundred rupees for every day after the first during which the offence continues

(2) An employer who does any act in contravention of the standing orders finally certified under this Act for his industrial establishment shall be punishable with fine which may extend to one hundred rupees, and in the case of a continuing offence with a further fine which may extend to twenty-five rupees for every day after the first during which the offence continues

(3) No prosecution for an offence punishable under the section shall be instituted except with the previous sanction of the appropriat Government

(4) No Court inferior to that of a Presidency Magistrate or Magistrate of the second class shall try an offence under this section

[1][**13-A Interpretation, etc of standing orders**—If any question arises as to the application or interpretation of a standing order certified under this Act any employer or workmen may refer the question to any one of the Labour Courts constituted under the Industrial Disputes Act, 1947, and specified for the disposal of such proceding by the appropriate Government by notification in the Official Gazette, and the Labour Court to which the question is so referred shall, after giving the parties an opportunity of being heard decide the question and such decision shall be final and binding on the parties

13-B Act not to apply to certain industrial establishments—Nothing in this Act shall apply to an industrial establishment in so far as the workmen employed therein are persons to whom the Fundamental and Supplementary Rules, Civil Services (Classification, Control and Appeal) Rules, Civil Services (Temporary Service) Rules Revised Leave Rules, Civil Service Regulations, Civilians in Defence Service (Classification, Control and Appeal) Rules or the Indian Railway Establishment Code or any other rules or regulations that may be notified in this behalf by the appropriate Government in the official Gazette, apply]

14 Power to exempt—The appropriate Government may be notification in the Official Gazette exempt conditionally or unconditionally any industrial establishment or class of industrial establishments from all or any of the provisions of this Act

[2][14-A. *Delegation of powers*—The appropriate Government may, by notification in the official Gazette, direct that any power exercisable by it under this Act or any rules made thereunder shall in relation to such matters and subject to such coditions, if any, as may be specified in the direction, be exercisable also—

(a) where the appropriate Government is the Central Government, by such officer or authority subordinate to the Central Government or by the State Government, or by such officer or authority subordinate to the State Government as may be specified in the notification,

(b) where the appropriate Government is a State Government, by such officer or authority subordinate to the State Government as may be specified in the notification]

15 Power to make rules—(1) The appropriate Government may after previous publication, by notification in the official Gazette, make rules to carry out the purposes of this Act

1 The two sections subs by Industrial Disputes (Amendment) Act (36 of 1956), Sec. 2

2 Ins by Act (No. 16 of 1961), Sec 5 and subs by Act (No 39 of 1963), Sec. 7.

(2) In particular and without prejudice to the generality of the foregoing powers, such rules may—

(a) prescribe additonl matters to be included in the Schedule, and the procedure to be followed in modifying standing orders certified under this Act in accordance with any such authorities,

(b) set out model standing orders for the purposoes of this Act,

(c) prescibe the procedure of certifying officers and appellate authorities,

(d) prescribe the fee which may be charged for copies of standing order entered in the register of standing orders,

(e) provide for any other matter which is to be or may be prescribed

Provide that before any rules are made under Cl (a) representatives of both employers and workmen shall be consulted by the appropriate Government

[1][(3) Every rule made by the Central Government under this section shall be laid as soon as may be after it is made before each House of Parliament while it is in session for a total period of thirty days which may be comprised in one session or in two successive sessions and if before the expiry of the session on which it is so laid or the session immediately following both House agree in making any modification in the rule or both Houses agree that the rule should not be made the rule shall thereafter have effect only in such modified form or be of no effect as the case may be, so however that any such modification or annulment shall be without prejudice to the validity of anything previously done under that rule]

THE SCHDULE

[*See Secs* 2 (g) and 3 (2)]

Matters to be provided in Standing Order under this Act

1 Classification of workmen e g whether permanent, temporary, apprentices, probationers, or badlis

2 Manner of intimating to workmen periods and hours of work, holidays, pay days and wage rates

3 Shift working

4 Attendance and late coming

5 Conditions of, procedure in applying for and the authority which may grant leave and holidays

6 Requriement to enter premisas by certain gates, and liability to search

7 Closing and re-opening of sections of the industrial establishment, and temporary stoppages of work and the rights and liabilities of the employer and workmen arising therefrom.

8 Termination of employment, and the notice thereof be to given by employer and workmen

9 Suspension or dismissal for misconduct and acts or omissions which constitute misconduct

10 Means of redress for workmen against unfair treatment or wrongful exactions by the employer or his agent or servants

11 Any other matter which may be prescribed

Notification

S O 3594 dated 23rd December, 1963—In exercise of the powers conferred by sub-section (2) of Sec 1 of the Industrial Employment (Standing Orders) Amendment Act 1963 (39 of 1963), the Central Government hereby appoints the 23rd day of December, 1963, as the date on which the said Act shall come into force

---

1 Ins. by Act (No 16 of 1961), Sec. 6

2 Published in the Gazette of India, Extraordinary, Pt II, Sec 3, (ii), No. 265 dated 23rd December 1963

THE INDUSTRAIAL EMPLOYMENT (STANDING ORDERS) CENTRAL RULES, 1946

No L R 11 (37)—In exercise of the powers conferred by Sec 15 read with Cl (b) of Sec 2 of the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946 (XX of 1946) the Central Government is pleased to make the following rules, the same having been previously published as required by sub-section (1) of said Sec 15 namely

1 (1) These rules may be called the Industrial Employment (Standing Orders) Central Rules 1946.

[1][(2) They extend to all Union territories and shall also apply in any State (other than a Union territory) to industrial establishment under the control of the Central Government or a railway administration or in a major port mine or oilfields]

2. In these rules, unless there is anything repugnant in the subject or context —

(a) "Act" means the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946 (XX of 1946)

(b) 'Form" means a form set out in Schedule II appended to these rules

3 The model standing orders for the purposes of the Act shall be those set out in Schedule I appended to these rules

4 An application for certification of standing orders shall be made in Form I

5 The prescribed particulars of workmen, for the purpose of sub section (3) of Sec 3 of the Act shall be—

(1) total number employed,
(2) number of permanent workmen,
(3) number of temporary workmen,
(4) number of badlis or substitutes,
(5) number of probationers
(6) number of apprentices,

(7) name of the trade union or trade unions if any, to which the workmen belong,

(8) remarks.

6 As soon as may be after he receives an application under rule 4 in respect of an industrial establishment the certifying officer shall—

(a) where there is a trade union of the workmen, forward a copy of the draft standing orders to the trade union together with a notice in Form II,

(b) where there is no such trade union, call a meeting of the workmen to elect three representatives, to whom he shall, upon their election, forward a copy of the draft standing orders together with a notice in Form II

1 Subs. by G S R. 208, dated 13th January, 1964, published in the Gazette of India, Pt II, Sec. 3 (i), dated 8th February, 1964

7 Standing orders certified in pursuance of sub-section (3) of Sec 5 or sub-section (2) of Sec 6 of the Act shall be authenticated by the signature and seal of office of the certifying officer or the appellate authority, as the case may be, and shall be forwarded by such officer or authority within a week of authentication by registered letter post to the employer and to the trade union, or, as the case may be, the representatives of the workmen elected in pursuance of rule 6.

8 The register required to be maintained by Sec 8 of the Act shall be in From III and shall be properly bound and the certifying officer shall furnish a copy of standing orders approved for an industrial establishment to any person applying therefor on payment of a fee of rupee one a copy

SCHEDULE I

Model Standing Orders

1 These orders shall come into force on ——

2 *Classification of workmen* —(a) Workmen whall be classified as—

(1) permanent,

(2) probationers,

(3) badlis,

(4) temporary,

(5) casual,

(6) apprentices

(b) A 'permanent" workmen is a workman who has been engaged on a permanent basis and includes any person who has satisfactorily completed probationary period of three months in the same or another occupation in the industrial establishment including breaks due to sickness, accident, leave, lock-out strike (not being an illegal strike) or involuntary closure of the establishment

(c) A "probationer" is a workman who is provisionally employed to fill a permanent vacancy in a post and has not completed three months' service therein If a permanent employee is employed as a probationer in a new post he may, at any time during the probationary period of three months, be reverted to his old permanent post

(d) A 'badli" is a workman who is appointed in the post of a permanent workman or probationer who is temporarily absent

(e) A "temporary' workman is a workman who has been engaged for work which is of an essentially temporary nature likely to be finished within a limited period

(f) A "casual" workman is a workman whose employment is of a casual nature.

(g) An "apprentice" is a learner who is paid an allowance during the period of his training

3 Tickets —(1) Every workman shall be given a permanent ticket unless he is a probationer, badli temporary worker or apprentice

(2) Every permanent workman shall be provided with a departmental ticket showing his number, and shall, on being required to do so, show it to any person authorised by the Manager to inspect it

(3) Every badli shall be provided with a badli card, on which shall be entered the days on which he has worked in the establishment, and which shall be surrendered if he obtains permanent employment

(4) Every temporary workman shall be provided with a "temporary" ticket which he shall surrender on his discharge

(5) Every casual worker shall be provided with a "casual" card on which shall be entered the days on which he has worked in the establishment

(6) Every apprentice shall be provided with an apprentice card which shall be surrendered if he obtains permanent employment

4 *Publication of working time*—The periods and hours of work for all classes of workers in each shift shall be exhibited in English and in the principal languages of workmen employed in the establishment on notice-boards maintained at or near the main entrance of the establishment and at the time-keeper's office if any

5 *Publication of holidays and pay days*—Notices specifying (a) the days observed by the establishment as holidays, and (b) pay days shall be posted on the said notice boards

6 *Publication of wage rates*—Notices specifying the rates of wages payable to all classes of workmen and for all classes of work shall be displayed on the said notice boards

[1][7 *Shift working*—More than one shift may be worked in a department or departments or any section of a department of the establishment at the discretion of the employer If more than one shift is worked, the workmen shall be liable to be transferred from one shift to another No shift working shall be discontinued without two months notice being given in writing to the workmen prior to such discontinuance provided that no such notice shall be necessary if the closing of the shift is under an agreement with the workmen affected If as a result of the discontinuance of the shift working and workmen are to be retrenched such retrenchment shall be effected in accordance with the provisions of the Industrial Disputes Act 1947 (14 of 1947) and the rules made thereunder If shift working is restarted the workmen shall be given notice and re-employed in accordance with the provisions of the said Act and the said rules]

[2][7 A (1) Any person desiring to prefer an appeal in pursuance of sub-section (1) of Sec 6 of the Act shall draw up a memorandum of appeal setting out the grounds of appeal and forward it in quintuplicate to the appellate authority accompanied by a certified copy of the standing orders, amendments or modifications as the case may be

(2) The appellate authority shall, after giving the appellant an opportunity of being heard confirm the standing orders amendments or modifications as certified by the certifying officer unless it considers that there are reason for giving the other parties to the proceedings a hearing before a final decision is made in the appeal

(3) Where the appellate authority does not confirm the standing orders amendments or modifications it shall fix a date for the hearing of the appeal and direct notice thereof to be given—

(a) where the appeal is filed by the employer or a workman, to trade unions of the workmen of the industrial establishments and where there are no such trade unions to the representatives of workmen elected under Cl (b) of rule 6, or as the case may be, to the employer,

(b) where the appeal is filed by a trade union to the employer and all other trade unions of the workman of the industrial establishment,

1 Subs by G S R 557, dated 30th April 1959
2 Ins by G S R 1166 dated 28 June 1963 published in the Gazette of India Pt II Sec. 3 (i), dated 6th July, 1963

(c) where the appeal is filed by the representatives of the work, to the employer and any other workman whom the appeallate authority joins as a party to the appeal

(4) The appeallant shall furnish each of the respondents with a copy of the memorandum of appeal.

(5) The appeallante authority may at any stage call for any evidence it codsiders necessary for the disposal of the appeal

(6) On the date fixed under sub-rule (3) for the hearing of the appeal, the appeallate authority shall take such evidence as it may have called for or consider to be relevant]

8 *Attendence and late coming* —All workmen shall be at work at the establishment at the times fixed and notified under paragraph 4 Workmen attending late will be liable to the deduction provided for of the Payment of Wages Act, 1936

9 *Leave* —(1) Holidays with pay will be allowed as provided for in Chapter IV-A of the Factories Act 1934, and other holidays in accordance with law, contract custom and usage

(2) A workman who desires to obtain leave of absence shall apply to the Manager, who shall issue orders on the application within a week of its submission or two days prior to the commencement of the leave applied for whichever is earlier, provided that if the leave applied for is to commence on the date of the application or within three days thereof, the order shall be given on the same day If the leave asked for is granted, a leave pass shall be issued to the worker If the leave is refused or postponed the fact of such refusal or postponement and the reasons therefor shall be recorded in writing in a register to be maintained for the purpose, and if the worker so desires, a copy of the entry in the register shall be supplied to him If the workman after proceeding on leave desires an extension there he shall apply to the manager who shall send a writtin reply either granting or refusing extension of leave to the workman if his address is available and if such reply is likely to reach him before the expiry of the leave originally granted to him.

(3) If the workman remains absent beyond the period of leave originally granted or subsequently extended, he shall lose his lien on his appointment unless he (a) returns within 8 days of the expiry of the leave and (b) explains to the satisfaction of the Manager his inability to return before the expiry of his leave In case the workman loses his lien on his appointment, he shall be entitled to be kept on the *badli* list

10 *Casual leave* —A workman may be granted casual leave of absence with or without pay not exceeding 10 days in the aggregate in the calendar year Such leave shall not be for more than three days at a time except in case of sickness, Such leave is intended to meet special circumstances which cannot be foreseen Ordinarily the previous permission of the head of the department in the establishment shall be obtained before such leave is taken, but when this is not possible the head of the department shall, as soon as may be practicable, be informed in writing of the absence from and of the probable duration of such absence

11 *Pament of wages* —(1) Any wages, due to the workman but not paid on the usual pay day on account of their being unclaimed shall be paid by the employer on an unclaimed wage pay day in each week which shall be notified on the notice boards as aforesaid

(2) All workmen shall be paid wages on a working day before the expiry of the seventh or the tenth day after the last day of the wage period in respect

of which the wages are payable, according as the total number of workmen employed in the establishment does not or does exceed one thousand

12 *Stoppage of work*—(1) The employer may, at any time, in the event of fire, catastrophe, breakdown of machinery or stoppage of power supply, epidemics civil commotion or other cause beyond his control stop any section or sections of the establishment wholly or partially for any period or periods without notice

(2) In the event of such stoppage during working hours, the workmen affected shall be notified by notices put upon the notice-board in the departments concerned, or at the office of the Manager as soon as practicable, when work will be resumed and whether they are to remain or leave their place of work The workmen shall not ordinarily be required to remain for more than two hours after the commencement of the stoppage If the period of detention does not exceed one hour the workmen so detained shall not be paid for the period of detention If the period of detention exceeds one hour, the workmen so detained shall be entitled to receive wages for the whole of the time during which they are detained as a result of the stoppage In the case of piece rate workers the average daily earning for the previous shall be taken to be the daily wages No other compensation will be admissible in case of suchstoppages. Whenever practicable, reasonable notice shall be given of resumption of normal work

(3) In case where workmen are laid off for short periods on account of failure of plant or a temporary curtailment of production, the period of unemployment shall be treated as compulsory leave either with or without pay, as the case may be When however workmen have to be laid off for an indefinitely long period, their service may be terminated after giving them due notice or pay in lieu thereof

(4) The employer may in the event of strike affecting either wholly or partially any section or department of the establishment close down either wholly or partially such section or department and any other section or department affected by such closing down The fact of such closure shall be notified by notices put on the notice board in the section or department concerned and in the time keeper's office, if any as soon as practicable The workmen concerned shall also be notified by a general notice, prior to resumption of work, as to when work will be resumed

13 *Termination of employment*—(1) For terminating employment of a permanent workman, notice in writing shall be given either by the employer or the workman, one month's notice in the case of monthly-rated workmen and two weeks' notice in the case of other workmen one month's or two weeks' pay, as the case may be, may be paid in lieu of notice

(2) No temporary workman whether monthly rated weekly-rated, or piece-rated and no probationer or badli shall be entitled to any notice or pay in lieu thereof if his services are terminated, *but the services of a temporary work-*man shall not be terminated as a punishment unless he has been given an opportunity of explaining the charges of misconduct alleged against him in the manner prescribed in paragraph 14

(3) Where the employment of any workmen is terminated the wages earned by him and other dues, if any, shall be paid before the expiry of the second working day from the day on which his employment is terminated

14 *Disciplinary action for misconduct*—(1) A workman may be fined up to two per cent of his wages in a month for any of the following acts and omissions, namely,—

NOTE.—Specify the acts and omissions which the employer may notify with the pervious approval of the . . . Government or of the prescribed authority in pursuance of Sec 8 of the Payment of Wages Act, 1936

(2) A workman may be supended for a period not exceeding four days at a time, or dismissed without notice or any compensation in lieu of notice, if he is found to be guilty of misconduct

(3) The following acts and omissions shall be treated as misconduct

(a) wilful insubordination or disobedience, whether alone or in combination with others to any lawful and reasonable order of a superior,

(b) theft, fraud, or dishonesty in connection with the employers' business or property,

(c) wilful damage to or loss of employers' goods or property,

(d) taking or giving bribes or any illegal gratification,

(e) habitual absence without leave or absence without leave for more than 10 days,

(f) habitual late attendance,

(g) habitual breach of any law applicable to the establishment,

(h) riotous or disorderly behaviour during working hours at the establishment or any act subversive of discipline,

(i) habitual negligence or neglect of work,

(j) frequent repetition of any act or omission for which a fine may be imposed to a maximum of 2 per cent of the wages in a month,

(k) striking work o inciting others to strike work in contravention of the provisions of any law, or rule having the force of law

(4) No order of dismissal shall be made unless the workman concerned is informed in writing of the alleged misconduct and is given an opportunity to explain the circumstances alleged against him The approval of the Manager of the establishment or where there is no Manager, of the employer is required in every case of dismissal and, when circumstance appear to warrant it, the Manager or the employer may institute indepedent enquiries before dealing with charges against a workman

[1][Provided that in the case of workmen to whom the provisions of Art 311 of Cl (2) of the Constitution of India apply, the provision of that Article shall be complied with]

(5) An order of suspension shall be in writing and may take effect immediately on delivery to the workman Such order shall set out in detail the alleged misconduct and the workman shall be given an opportunity of explaining the circumstances alleged against him If on enquiry the order is confirmed, the workman shall be deemed to have been absent from duty for the period of suspension and shall not be entitled to any remuneration for such period If, however, the order is rescinded, the workman shall be deemed to have been on

1 Added by Notification No S R O 861 dated 26th October, 1950, published in the Gazett, of India, Pt II, Sec 3 p 899, dated 4th November, 1950.

duty during the period of suspension and shall be entitled to have been on duty during the period of suspension and shall be entitled to the same wages as he would have received it he had not been suspended

(6) In awarding punishment under this standing order the Manager shall take into account the gravity of the misconduct the previous record if any, of the workmen and any other extenuating or aggravating circumtances, that may exist, copy of the order passed by the Manager shall be supplied to the workman concerned

15 *Complaints*—All complaints arising out of employment including those relating to unfair treatment or wrongful exaction on the part of the employer or his agent shall be submitted to the Manger or other person specified in this behalf with the right of appeal to the employer

16 *Certificate on termination of service*—Every permanent workman shall be entitled to a service certificate at the time of his dismissal discharge or retirement from service

17. *Liability of Manager*—The Manager of the establishment shall personally be held responsible for the the proper and faithful observance of the standing orders

18. *Exhibition of standing orders*—A copy of these orders in English and in Hindi shall be posted at the Manager's office and on a notice-board maintained at or near the main entrance to the establishment and shall be kept in a legible condition

SCHEDULE II

FORM I

[Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1964—Section3]

Dated——19 .

To

The Certifying Officer [vide Notification No. L. P. 11 (98) dated 25th July 1953]

Area

(Place)

Sir,

Under the provisions of Sec 3 of the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946 I enclose five copies of the draft standing orders proposed by me for adoption in

(Name)

(Place) (Postal address)

an industrial establishment owned/controlled by me with the request that these orders may be certified under the terms of the Act I also enclose a statement

giving the particulars prescribed in rule 5 of the Industrial Employment (Standing Orders) Central Rules, 1946

I am, etc

(Signature)
Employer

Manager

FORM II

[Notice under Sec 5 of the Industrial Embloyment (Standing Orders) Act, 1946]

Office of the Certifying Officer for——————————————area, place——————————

Dated the————19 .

I,———————————— Certifying Officer,————area, forward herewith a copy of the draft standing orders proposed by the employer for adoption in the——————industrial establishment and submitted to me for certification under the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946 Any objections which the workmen may desire to make to the receipt of this notice

(Certifying Officer)

Seal

To

The Secretary, Union

Representative elected under rule 6 { Name
Occupation
Industrial establishment

FORM III

[Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946-Section]

Register—PART I

Industrial Establishment

Serial No.	Date of the despatch of the copy of standing orders authenticated under Sec. 5 for the first time	Date of filing appeal	Fact and nature of decision	Amendment made on appeal if any	Date of the despatch of the copy of the standing orders as settled on appeal	Any notice subsequently given or received of any amendment	Result

PART II

(Should contain the authenticated copy of the standing orders)

परिशिष्ट (३)

नियुक्ति पत्र (एक नमूना)

कार्यालय ....(औद्योगिक संस्थान का नाम)

सं० ....   दिनांक..........

श्री.................. ....पुत्र...............................

निवासी . ...को.. ....

पद पर इस संस्थान को .... विभाग/शाखा के पूर्णतः अस्थाई रूप से तीन माह के लिए नियुक्त किया जाता है। उन्हें वेतन .... रु० प्रति माह/प्रति दिन मिलेगा। इस अवधि में बिना कारण बताए व कोई नोटिस दिए उन्हें काम से हटाया जा सकेगा।

ह०..................

मालिक/मैनेजर

प्रतिलिपि—

१. इन्चार्ज.............शाखा/विभाग.

२. श्री ....(नए व्यक्ति) को

....

ह० मालिक/मैनेजर

परिशिष्ट [४]

राजस्थान में निम्न श्रम कानूनों के अधीन शक्तियों का प्रत्यायोजन

(Delegation of Powers under Labour laws in Rajasthan)

(क) औद्योगिक नियोजन (स्थाई आदेश) अधिनियम के अधीन -

1. प्रमाणीकरण अधिकारी के अधिकार विज्ञप्ति सं० एफ 4 (२) Ind. (C) 59/2767 दिनांक १६-४-६६ (राजस्थान राजपत्र में दिनांक 16-4-65 को प्रकाशित) में वर्णित श्रम न्यायालयों को दिए गए हैं।

[No. F. 3 (57) Lab/59 dated 27-8-59; published in Gazette on 15 10 59 page 774]

२ धारा १३-क के अधिकार श्रम न्यायालयों को जो विज्ञप्ति स० D 2585 । F 4 (२) Ind (C) /59/2770 दि 16-4 59 द्वारा गठित किए गए हैं दिये गये।

[No F 3 (57) Lab /59 dated 3 6 1959, published in Rajathan Rajpatra Part IV (C) dated 15 10 59, page 774]

३ संयुक्त श्रम आयुक्त को प्रमाणन अधिकारी (Cetifying officer) के अधिकार दिए गए हैं।

[No F 1 (1) (I) L & E/67dated 18 6 1966 published in Rajasthan Rajpatra on 31 10 67, page 682]

(ख) औद्योगिक परिवाद अधिनियम के अधीन।

१ उप श्रम आयुक्त (I) राजस्थान जयपुर को Registar of Unions नियुक्त किया गया है।

[No F (1) (1) L & E published in Rajasthan Rajpatra 31 10 67 page 682]

सम्पक अधिकारी (Conciliation officers)

२ श्रम आयुक्त राजस्थान को पदेन सम्पक अधिकारी (Conciliation officer) नियुक्त किया गया है।

[No 1514/Lab/ (ii) dated 4 8 1950 published in Rajpatra Vol 2 No 43, part I dated 12 8 50]

३ निम्न अधिकारियों को उनके सामने लिखे क्षेत्र के लिए सम्पर्क अधिकारी नियुक्त किया गया है—

१ श्रम आयुक्त राजस्थान जयपुर	—	समस्त राजस्थान के लिए
२ उप श्रम आयुक्त (कानून) राज जयपुर	—	,
३ उप श्रम आयुक्त (प्रशासन)	—	,,
४ उप श्रम आयुक्त (कल्याण)	—	,
५ श्रम अधिकारी (मुख्यावास)	—	,,

जयपुर व अजमेर मण्डल

६ मण्डलीय (रीजनल) सहायक श्रम आयुक्त जयपुर	जयपुर अलवर, अजमेर सीकर झुन्झुनू सवाई माधोपुर, टोंक व भरतपुर जिलों के लिए।
७ श्रम अधिकारी अजमेर	अजमेर, सीकर व झुन्झुनू जिलों के लिए।
८ श्रम अधिकारी भरतपुर	सवाई माधोपुर अलवर व भरतपुर जिलों के लिये।
९. श्रम निरीक्षक I जयपुर	जयपुर नगर के लिये।
१० श्रम निरीक्षक II, जयपुर	जयपुर जिला (नगर को छोड़कर) के लिए।

११. श्रम निरीक्षक, टोंक	टोंक जिले के लिये।
१२. श्रम निरीक्षक, अजमेर	अजमेर जिला (ब्यावर सब डिवीजन को छोड़कर)
१३. श्रम निरीक्षक, ब्यावर	ब्यावर उप जिले के लिये।
१४. श्रम निरीक्षक, सीकर	सीकर झुन्झुनू जिलों में
१५. श्रम निरीक्षक, भरतपुर	भरतपुर जिले में
१६. ,, सवाई माधोपुर	सवाई माधोपुर जिले में
१७. ,, अलवर	अलवर जिले में

जोधपुर व बीकानेर मण्डल

१८ रीजनल सहायक श्रम आयुक्त, जोधपुर	जोधपुर, जैसलमेर, नागौर पाली, बाड़मेर, सिरोही, जालोर, बीकानेर चुरू और श्रीगंगानगर जिलों के लिये।
१९ श्रम अधिकारी, बीकानेर	बीकानेर, चुरू, श्रीगंगानगर जिलों के लिए।
२०. श्रम निरीक्षक I, जोधपुर	जोधपुर नगर के लिए
२१. ,, II, जोधपुर	जोधपुर व जैसलमेर जिले (जोधपुर शहर को छोड़कर)
२२. ,, पाली	पाली बाड़मेर जिलों में
२३ ,, जालोर	जालोर व सिरोही जिलों में
२४. ,, बीकानेर	बीकानेर व चुरू जिलों मे।
२६. ,, श्रीगंगानगर	श्रीगंगानगर जिला

*कोटा मण्डल

२७. मण्डलीय सहा. श्रम आयुक्त कोटा	कोटा, बून्दी व झालावाड़ जिलों के लिये।
२८. श्रम निरीक्षक I कोटा	कोटा नगर के लिये
२९. ,, II, ,,	कोटा जिले के लिए (कोटा नगर के अलावा)
३०. ,, बून्दी	बून्दी जिले में
३१. ,, झालावाड़	झालावाड़ जिले मे

*उदयपुर मण्डल

३२. मण्डलीय सहा. श्रम आयुक्त उदयपुर	उदयपुर, बांसवाड़ा व डूंगरपुर जिलों के लिये।
३३. श्रम अधिकारी, भीलवाड़ा	भीलवाड़ा व चित्तौड़गढ़ जिलों में
३४. श्रम निरीक्षक, उदयपुर	उदयपुर जिले में
३५ ,, भीलवाड़ा	भीलवाड़ा जिले में
३६. ,, चित्तौड़गढ़	चित्तौड़गढ़ जिले में

[No. F 1 (1) (10) L & E /65 dated 17.9.65; Published in Rajpatra dated 4.11.65 Page 632 (1) & (2) and *amended vide Noti. No. even & published in Rajpatra dated 25.7.1966 page 801-2]

४. धारा ३३ C (1) के अधीन अधिकार विज्ञप्ति सं० D 2585/F 4 (2) Ind (C) /59 dated 16 4 59 द्वारा गठित श्रम न्यायालयों को दिये गये हैं।

[No. D. 3171/F. 9 (93) Lab /57 dated 3 5 1959, published in Rajpatra dated 2 7 59, page 196]

ये अधिकार श्रम आयुक्त, राजस्थान को भी है।

[No F 9 (93) Lab /58 dated 30 9 1958 published in Rajpatra dated 16 10·58 page 831]

५. कार्य-समिति (Works Committee) के गठन के अधिकार निम्न अधिकारियों को उनके क्षेत्र में दिए गए हैं—

१. श्रम आयुक्त, राजस्थान	समस्त राजस्थान
२ श्रम अधिकारी, जयपुर	अजमेर डिवीजन (अजमेर जिले को छोड़कर)
३. श्रम अधिकारी, अजमेर	अजमेर जिला
४. " जोधपुर	जोधपुर डिवीजन मय आबूरोड क्षेत्र
५. " कोटा	कोटा डिवीजन मय गंगापुर, पर सिरोंज को छोड़कर
६ " बीकानेर	बीकानेर डिवीजन
७ " भीलवाड़ा	उदयपुर डिवीजन

[No. F 25 (5) Lab /50/885 dated 4 2 1957 published Rajpatra dated 21 2 57, page 807]

६. धारा 33-C (2) के अधीन अधिकार श्रम न्यायालयों को दिए गए हैं।

[No D 5490/F 5 (62) Ind (C) 60 dated 19 7 60, published in Rajpatra dated 25 8 60, page 276]

७. तालाबन्दी या हड़ताल की सूचना धारा २२ (१) के अधीन निम्न अधिकारियों को दी जावेगी—

अधिकारी	जिले
१ रीजनल सहा. श्रमायुक्त, जयपुर	जयपुर व टोंक
२ श्रम अधिकारी, अजमेर	अजमेर, सीकर व झुंझुनू
३ " भीलवाड़ा	भरतपुर, अलवर, सवाई माधोपुर
४. रीजनल सहा. श्रमायुक्त, जोधपुर	जोधपुर, जैसलमेर, नागोर, पाली, बाड़मेर सिरोही जालोर।
५. श्रम अधिकारी, बीकानेर	बीकानेर, चूरू, गंगानगर,
६ रीजनल सहा. श्रमायुक्त, कोटा	कोटा बून्दी झालावाड़
७ रीज० " " , उदयपुर	उदयपुर, बांसवाड़ा, डूंगरपुर
८. श्रम अधिकारी, भीलवाड़ा	भीलवाड़ा, चित्तौड़गढ़

[No. 1 (12) L & E/65 dated 4 11·66]

औद्योगिक परिवाद अधिनियम, १९४७

THE INDUSTRIAL DISPUTES ACT, 1947

[1] (ACT XIV OF 1947)

[As amended by the Industrial Disputes (Raj Amendt) Act 1958]

An Act to make provision fo th investigation and settlement of industr al di putes and for certa n o her purposes
(As modified up to date)

Whereas it is expedient to make provision for the investigation and settlement of industrial d sputes and for certain other purposes hereinafter appearing It is hereby enacted as follows —

CHAPTER I

PRELIMINARY

* **1 Short itle extent and commencement** —(1) This Act may be called the Industral Disputes Act, 1947

[2] [(2) It extends to the whole of India

Provided that it shall not apply to the State of Jammu and Kashmir except to the extent to which the provisions of this Act relate to industrial disputes concerning workmen employed under the Government of India]

(3) It shall come into force on the first day of April, 1947

Rajasthan Amendment

*1 Short title & Commencement—(1) This Act may be called the Industrial Disputes (Rajasthan Amendment) Act 1958

(2) It shall come into force on such date as the State Govt, by notification in the official Gazette appoint.

[Note Vide Noti No D 816/F 3(21) Lab/59 dated 24-4-60, published in Rajasthan Rajptra dated 27-7-60 and came into force w e f 1-7-1960]

1 Published in Gazette of India dated 11th March 1947

For Statement of Objects and Reasons see Gazette of India 1946 Pt V pp 239-240, for Report of Select Committee see ibid 1947 Pt V pp 35 (This Act has been amended in the State of Madras by Madras Act 12 of 1945 and in Uttar Pradesh by U P, Act 25 of 1951 (with effect from 26th June 1941)]

Laws relating to Industrial Disputes have also enacted by certain states e g The Bombay Trade Disputes Conciliation Act 1934 (Bom Act 9 of 1934) The Bombay Industrial Disputes Act 1938 (Bom Act 25 of 1938) The Bombay Industrial Relations Act 1946 (Bom Act II of 1947), The Contral Porvinces and Berar Industrial Disputes Settlement Act, 1947 (C P Act 23 of 1947 , The Trade Disputes Act 1929 (Punjab Act of 1929) The United Provinces Industrial Disputes Act, 1947 (U P Act 28 of 1947, The Travancore & Cochin Industrial Disputes Act 1950 (C P Act 16 of 1950)

2. Subs by Act 36 of 1956 s 2

2 Definition[2]—In this Act, unless there is anything repugnant in the subject or context,—

† (a) "appropriate Government" means—

(i) in relation to any industrial dispute concerning any industry carried on by or under the authority of the Central Government [3] *** or by a railway company [4] or concerning any such controlled industry as may be specifed in this behalf by the Central Government][5] *** or in relating to an industial dispute concerning [6] [a banking or an insurance company, a mine, an oil field], or a major port, the Central Government, and,

Rajasthan Amenment

† (a) "appropriate Government" means—

(i) in relation to any Industrial dispute concerning any industry carried on by or under the authority of the Central Government, or by Railway Company, or concerning any such controlled industry as may be specified in this behalf by the Central Government, or in relation to an industrial dispute concerning [the Employers State Insurance Corporation established under sec 3 of the Employers' state Insurance Act 1948 (34 of 1948) or the "Indian Airlines' & "Air India" Corporations established under section 3 of the Air Corporation Act 1953 (27 of 1953) or the Agriculturel Refinance Corporation established under sec 3 of the Agricultural Refinance Corporation Act 1963 (10 of 1963) or the Deposit Insurance Corprn established under sec 3 of the Deposit Insurance Corporation Act 1961 (47 of 1961) or the Unit Trust of India Act 1963 (52 of 1963) or a banking or an Insurance Company, a mine, an oil field, [a contonment Board] or a major port the Central Government, and]

(ii) in relation to any other industrial dispute, the[7] [State] Government

[8](aa) 'average pay' means the average of the wages payable to a workman—

(i) in the case of monthly paid workman in the three complete calendar months

(ii) in the case of weekly paid workman, in the four complete weeks,

(iii) in the case of daily paid workman, in the twelve full working days,

preceding the date on which the average pay becomes payable if the workman had worked for three complete calendar months or four complete weeks or twelve fullrworking days as the case may be and where such calculation cannot be made, the average pay shall be calculated as the average of the wages payable to a workman during the period he actually worked.]

---

3 Certain words omitted by the A O 1948
4 Ins by Act 65 of 1951 s 32
5 Certain words omitted by the A. O 1950
6 Subs. by Act 54 of 1949 s 3
7 Subs. by the A. O 1950
8 The Industrial Disputes (Amendment) Act, 1954 (48 of 1951) deemed to have come into force on lst Day of April, 1954

Rajasthan Amendment

(aaa) (i) any proceeding under Chapter III A of this Act before an arbitrator, or

(ii) any proceedings before an Industrial Tribunal in arbitration

(aaaa) 'Arbitrator' means an arbitrator to whom a dispute is referred for arbitration under the provisions of Ch. III-A of of this Act & includes an umpire

[1](b) 'award means an interim or a final determination of any industrial dispute or of any question relating thereto by any Labour Court, Industrial Tribunal or National Industrial Tribunal and includes an arbitration award made under section 10A] [Under Chapter III-A Raj]

[2][(bb) "banking company' means a banking company as defined in section 5 of the Banking Companies Act 1949 (X of 1949) having branches or other establishments in more than one[3] [state], and includes the[4] State Bank of India and the Reserve Bank of India]

(c) 'Board" means a Board of Conciliation constituted under this Act.

(d) "conciliation officer" means a conciliation officer appointed under this Act

(e) "conciliation proceeding' means any proceeding held by a conciliation officer or Board under this Act,

[5][(ee) 'controlled industy" means any industry the control of which by the Union has been declared by any Central Act to be expedient in the public interest.]

Rajasthan Amendment

(eeee) 'member' *means* a *person who is an ordinary* member of a union & who has paid a subscription of not less than -/4/- Annas per month Provided that no person shall at any time be deemed to be a member if his subscription is in arreares for a period of 3 months or more next preceding such time

(f) 'Court' means of Court of Inquiry constituted under this Act :

(g) "employer" means—

(i) in relation to an industry carried on by or under the authority of any *department of* [6] *the Central Government or a* [7] *[State] Government* the authority prescribed in this behalf, or where no authority is prescribed the head of the department,

---

1 Subs by Act 36 of 1956, s 3 (a)
2 Ins by Act 43 of 1953 s 2
3 Ins by Act 54 of 1949, s 3
4 Subs by Act 36 of 1956, s 3 (b)
5 Ins by Act 65 of 1951, s 32
6 Subs by the A O 1950 for ' Provincial".
7. Subs by the A O 1948.

(ii) in relation to an industry carried on by or on behalf of a local authority the executive officer of that authority

Rajasthan Amendment

(iii) Where the owner of any industry in the course of or for the purpose of conducting the industry contracts with any person for the execution by or under the contractor of this whole or any part of any work which is ordinarily a part of the indus try, the owner of the industry

(i) a person shall be deemed to be independent" for the purpose of his appointment as the chairman or other member of a Board Court or Tribunal if he is unconnected with the industrial dispute referred to such Board Court or Tribunal or with any industry directly affected by such disputes

[2] [Provided that no person shall cease to be independent by reason only of the fact that he is a share holder of an incorporated company which is connected with or likely to be affected by such industrial dispute but in such a case he shall disclose to the appropriate Government the nature and extent of the shares *held by him in such company*]

(j) ' Industry means any business trade undertaking manufacture or calling of employers and includes any calling service employment handicraft or industrial occupation or avocation of workmen

(k) ' industrial dispute means any dispute or difference between employers and employers or between employers and workmen or between workmen and workmen which is connected with the employment or non-employment or the terms of employment or with the conditions of labour of any person

[3] [(kk) ' insurance company" means an insurance company as defined in section 2 of the Insurance Act 1938 (IV of 1938) having branches or other establishments in more than one [4] [State]]

[5] [(kkk) Labour Court' means a Labour Court constituted under section 7]

[6] (kkkk) lay off (with its grammatical variations and cognate expressions) means the failure refusal or inability of an employer on account of shortage of coal power or raw materials or the accumulation of stocks or the break down of machinery or for any other reason to give employment to a workman whose name is borne on the muster rolls of his industrial establishment and who has not been retrenched

(l) lock-out means the closing of a place of employment or the suspension of work or the refusal by an employer to continue to employ any number of persons employed by him

(La) Major Port means a major port as defined in cl (8) of sec.3 of the Indian Ports Act 1952

---

1 CL. (h) rep by the A O 1950
2 Ins by Act 18 of 1952 s 2.
3 Ins by Act 54 of 1949 s 3
4 Subs by the A. O 1950
5 Ins by Act 36 of 1956 s 3 (c)
6. Ins by Act 43 of 1953, s 2.

(Lb) "mine" means a mine as defined in cl. (j) of sub sec. (1) of sec 2 of the Mines Act 1952

[1][(LL) 'National tribunal' means a National Industrial Tribunal constituted under section 7B.'

(m) 'prescribed" means prescribed by the rules made under this Act

(n) "public utility service" means—

(i) any railway service,

(ii) any section of an industrial establishment, on the working of which the safety of the establishment or the workman employed therein depends,

(iii) any postal, telegraph or telephone service,

(iv) any industry which supplies power light or water to the public,

(v) any system of public conservancy or sanitation;

(vi) any industry specified in the Schedule which the appropriate Government may, if satisfied that public emergency or public interest so requires by notification in the official Gazette declare to be a public utility service for the purposes of this Act, for such period as may be specified in the notification

Provided that the period so specified shall not, in the first instance, exceed six months but may, by a like notification, be extended from time to time, by any period not exceeding six months, at any one time if in the opinion of the appropriate Government public emergency or public interest requires such extension,

(o) "railway company" means a railway company as defined in section 3 of the Indian Railways Act, 1890 (IX of 1890),

[2][(oo) 'retrenchment' means the termination by the employer of the service of a workmen for any reason whatsoever, otherwise than as a punishment inflicted by way of disciplinary action, but does not include—

(i) voluntary retirement of the workman; or

(ii) *retirement of the workman on reaching the age of superannuation* if the contract of employment between the employer and the workman concerned contains a stipulation in that behalf; or

(iii) termination of the service of a workman on the ground of continued ill health,

Rajasthan Amendment

(ooo) "Registrar"means the person for the time being appointed to be the Registrar of Unions under this Act and includes in respect of such power and duties of the Registrar as may be conferred and imposed on him, an Asstt Registrar of Unions;

(oooo) "Representative Union" means a Union for the time being registered as a Representative union under this Act;

1. Ins. by Act 36 of 1956, s 3 (d)
2. Ins. by Act 43 of 1953, s 2.

[3][(p) 'settlement' means a settlement arrived at in the course of conciliation proceeding and includes a written agreement between the employer and workmen arrived at otherwise than in the course of conciliation proceeding where such agreement has been signed by the parties thereof in such manner as may be prescribed and a copy thereof has been sent to the appropriate Government and the conciliation officer.]

(q) "strike" means a cessation of work by a body of persons employed in any industry acting in combination or a concerted refusal, or a refusal under a common understanding, of any number of persons who are or have been so employed to continue to work or to accept employment.

(r) "Tribunal" means an Industrial Tribunal constituted [4][under section 7 A and includes an Industrial Tribunal constituted before the 10th day of March 1957 under this Act]

[5][(rr) "wages" means all remuneration capable of being expressed in terms of money, which would, if the terms of employment, express or implied were fulfilled, be payable to a workman in respect of his employment or of work done in such employment, and includes—

(i) such allowances (including dearness allowance) as the workman is for the time being entitled to

(ii) the value of any house accommodation, or of supply of light, water, medical attendance or other amenity or of any service or of any concessional supply of foodgrains or other articles

(iii) any travelling concession,

but does not include—

(a) any bonus,

(b) any contribution paid or payable by the employer to any pension fund or provident fund or for the benefit of the workman under any law for the time being in force

(c) any gratuity payable on the termination of his service.]

[6][(s) 'workmen' means any person (including an apprentice) employed in any industry to do any skilled or unskilled manual, supervisory technical or clerical work for hire or reward whether the terms of employment be express or implied, and for the purposes of any proceding under this Act in relation to an industrial dispute, includes any such person who has been dismissed, discharged or retrenched in connection with or as a consequence of that dispute, or whose dismissal, discharge or retrenchment has led to that dispute, but does not include any such person—

(i) who is subject to the Army Act, 1950 or the Air Force Act 1950 or the Navy (Discipline) Act, 1930, or

(ii) who is employed in the police service or as an officer or other employee of a prison, or

---

3 Subs by Act 36 of 1956 s 3 (e)
4 Subs by Act 36 of 1956, s. 3 (f) for "under this Act".
5 Ins. by Act 43 of 1953 s 2
6. Subs by Act 36 of 1956, s 3 (g)

(iii) who is employed mainly in a managerial or administrative capacity, or

(iv) who, being employed in a supervisory capacity, draws wages exceding five hundred rupees per mensem or exercises, either by the nature of the duties attached to the office or by reason of the powers vested in him, functions mainly of a managerial nature"

[Madras Amendment—The words "specified in the Schedule" occurring in sub cl (vi) of cl (n) have been omitted by the Industrial Disputes (Madras Amendment) Act, 1949 (Mad Act of 12 of 1949]

Rajasthan Amendment

2 Definitions · In this Act, unless the subject or context otherwise requires.

(i) "Abu area" means the territory comprised in the Abu Road Taluka of Banskantha district in the State of Bombay, as it existed immediately before the first day of Nov. 1956;

(ii) "Ajmer Area" means the territory of the state of Ajmer as existed immediately before the 1st of Nov. 1956,

(iii) "Principal Act" means the Industrial Disputes Act 1947 (Central Act XIV of 1947) in so far as it applies to the State of Rajasthan

(iv) "Sunel area" means the territory Comprised in the Sunel Tappa of Bhanpura Tehsil of Mandsaur District in the State of Madhya Bharat as existed, immediately before the 1st day of Nov. 1956.

2-A. Dismissal etc. of an individual workman to be an Industrial Dispute.

Where any employer discharges, dismisses, retrenches or otherwise terminates the services of an individual workman, any dispute or difference between that workman and his employer conected with, or arising out of, such discharge, dismissal, retrenchment or termination shall be deemed to be an industrial dispute not withstanding that no other workman nor any union of workman is a party to the dispute

NOTES

Clause (a)—Appropriate Government for refrence of dispute, arising in mines and quarries—A reading of Ss 2(a) and (10) of the Act clearly shows that Central Government is the appropriate Government to refer any industrial dispute arising in mines which include quarries (1956-I L L J 364).

Clause (a)—Appropriate Government for reference of dispute in an undertaking manufacturing tar and industrial coke from coal—The appropriate Goverment for the purpose of clause (a) of the this section for reference of an industrial dispute in an undertaking manufacturing tar and industrial coke from coal must be held to be the Central Government and not the State in which it is situated (1956-I L.L.J 195).

Clause (a) (i)—Controlled industry. Appropaiate Government for reference : Provision not discriminatory—The Central Goverment cannot be considered the appropriate Government for the purpose of referring any industrial dispute unless the controlled industry is specified under this section The provision of s 2 (a) authorising to reserve some industries for the purpose of making reference cannot be considered discriminatory (1956-I. L L. J 571)

Clause (J)—Hair Cutting Saloon is industry—The definition of "industry in this clause is sufficiently elastic to include a hair-cutting saloon (1956 I L L J 596)

CHAPTER II
AUTHORITIES UNDER THIS ACT

3 Works Committee—(1) In the case of any industrial establishment in which one hundred or more workmen are employed or have been employed on any day in the preceding twelve months, the appropriate Government may by general or special order require the employer to constitute in the prescribed manner a Works Committee consisting of representative of employers and workmen engaged in the establishment so however that the number of representatives of workmen on the Committee shall not be less than the number of representatives of the employer The representative of the workmen shall be chosen in the prescribed manner from among the workmen engaged in the establishment and in consultation with their trade union if any, registered under the Indian Trade Unions Act, 1926 (XVI of 1926).

(2) It shall be the duty of the Works Committee to promote measures for securing and preserving amity and good relations between the employers and workmen and, to that end to comment upon matters of their common interest or concern and endeavour to compose any material difference of opinion in respect of such matters.

Rajasthan Amendment

3-A Registrar & Assistant Registrar. (1) The State Government shall, by notification in the Official Gazette, appoint a person to be the Registrar of Unions for the purpose of this Act for the whole of the state,

(2) The State Govt may, by similar notification, appoint a person to be the Assistant Registrar of Union for any local area and may, by general or special order, confer on such person all or any of the powers of the Registrar of unions under this Act

4 Conciliation officers -(1) The appropriate Goverment may, by notification in the official Gazette appoint such number of persons as it thinks of to be conciliation officers, charged with the duty of mediating in and promoing the settlement of industrial disputtes

(2) A conciliation officer may be appointed for a specified area or for specified industries in a specified area or for one or more specified industries and either permanently or for a limited period

5 Boards of Conciliation—(1) The appropriate Government may as occasion arises by notification in the official Gazette constitute a Board of Conciliation for promoting the settlement of an industrial dispute.

7-A. Tribunals—(1) The appropriate Government may, by notification in the Official Gazette, constitute one or more Industrial Tribunals for the adjudication of Industrial disputes relating to any matter, whether specified in Second Schedule or the third Schedule

(2) A Tribunal shall consist of one person only to be appointed by the appropriate Government.

(3) A person shall not be qualified for appointment as the presiding officer of a Tribunal unless—

(a) he is, or has been, a Judge of a High Court, or

(b) he has held the office of the Chairman or any other member of the Labour Appellate Tribunal constituted under the Industrial Disputes (Appellate Tribunal) Act 1950, or of any Tribunal, for a period of not less than two years

(4) The appropriate Government may if it so thinks fit, appoint two persons as assessors to advise the Tribunal in the proceeding before it

7 B National Tribunals—(1) The Central Government may, by notification in the Official Gazette, constitute one or more National Industrial Tribunals for the adjudication of industrial disputes which, in the opinion of the Central Government, involve questions of national importance or are of such a nature that industrial establishments situated in more than one State are likely to be interested in, or affected by, such disputes

(2) A National Tribunal shall consist of one person only to be appointed by the Central Government

(3) A person shall not be qualiffied for appointment as the presiding officer of a National Tribunal unless—

(a) he is, or has been, a judge of a High Court or

(b) he has held the office of the Chairman or any other member of the Labour Appellate Tribunal constituted under the industrial Disputes (Appellate Tribunal) Act, 1950, for a period of not leess than two years

(4) The Central Government may, if its so thinks fit, appoint two persons as assessors to advise the National Tribunal in the proceeding before it

7 C Disqualification for the presiding officer of Labour Courts, Tribunals and National Tribunals—No person shall be appointed to or continue in the office of the presiding officer of a Labour Court, Tribunals or National Tribunal, if—

(a) he is not an independent person or

(b) he has attained the age of sixty five years

[1][8 **Filling of vacancies**—If, for any reason a vacancy (other than a temporary absence) occurs in the office of the presiding officer or a Labour Court, Tribunal or National Tribunal or in the office of the Chairman or any other member of a Board or Court, then, in the case of a National Tribunal, the Central Goverment and in any other case the appropriate Government, shall appoint another person in accordance with the provisions of this Act to fill

1 Subs by Act 36 of 1956, s 5

the vacancy, and the proceeding may be continued before the Labour Court Tribunal National Tribunal Board or Court as the case may be from the stage at which the vacancy is filled

9 Finality of orders constituting Boards, etc —(1) No order of the appropriate Government or of the Central Government appointing any person as the Chairman or any other member of a Board or Court or as the presiding officer of a Labour Court Tribunal or National Tribunal shall be called in question in any manner and no act or proceeding before any Board or Court shall be called in question in any manner on the ground merely of the existence of any vacancy in or defect in the constitution of such Board or Court

(2) No settlement arrived at in the course or conciliation proceeding shall be invalid by reason only of the fact that such settlment was arrived at after the expiry of the period referred to in sub section (6) of section 12 or sub section (5) of section 13 as the case may be

(3) Where the report of any settlement arrived at in the course of conciliation proceeding before a Board is signed by the chairman and all the other members of the Board no such settlement shall be invalid by reason only of the casual or unforeseen absence of any the members (including the Chairman) of the Board during any stace of the proceeding]

---

[1][CHAPTER II A

NOTICE OF CHANGE

9 A Notice of change —No employer, who propose to effect any change in the condition of sevice applicable to any workman in respect of any matter specifed in the Fourth Schedule shall effect such change —

(a) without giving to the workmen likely to be affected by such change a notice in the prescribed manner of the nature of the change proposed to be effected or

(b) *within tewenty one days of giving such notice*

Provided that no notice shall be required for effecting any such change—

(a) where the change is effected in pursuance of any settlement, award or decision of the Appellate Tribunal constited under the Industrial Disputes (Appellate Tribunal) Act 1950 or

(b) where the workmen likely to be affected by the change are persons to whom the Fundamental and Supplementary Rules, Civil Services (Classification Control and Appeal) Rules Civil Services (Temporary Service) Rules Revised Leave Rules Civil Service Regulations Civilians in Defence Services (Classific action Control and Appeal) Rules or the Indian Railway Establishment Code or any other rules or regulations that may be notified in this behalf by the appropriate Gavernment in the Official Gazette apply,

---

1 Ins by Act 36 of 1956 s. 6

9 B Power of Government to exempt —Where the appropriate Government is of opinion that the application of the provisions of section 9 A to any class of industrial establishments or to any class of workmen employed in any industrial establishment affect the employers in relation thereto so prejudicially that such application may cause serious repercussion on the industry concerned and that public interest so requires the appropriate Government may, by notification in the Official Gazette, direct that the provisions of the said section shall not apply or shall apply, subject to such condition as may be specified in the notification, to that class of industrial establishments or to that class of workmen employed in any industrial establishment]

CHAPTER III

REFERNCE OF DISUTES TO BOARDS, COURTS OF TRIBUNALS

10 Reference of disputes to Boards Courts or Tribunals — (1) *[Where the approporiate Govrnment is of opinion that any industrial dispute exists or is apprehended it may at any time] by order in writing —

(a) refer the dispute to a Board for promoting a settlement thereof, or

(b) refer any matter appearing to be connected with or relevant to the dispute to a Court for inquiry , or

[1](c) refer the dispute or any matter appearing to be connected with or relevant to the dispute, if it relates to any matter specified in the Second Schedule, to a Labour Court for adjudication, or

(d) refer the dispute or any matter appearing to be connected with or relevant to, the dispute, whether it relates to any matter specified in the Second Schedule or the Third Schedule, to a Tribunal for adjudication

Provided that where the dispute relates to any matter specified in the Third Schedule and is not likely to affect more than one hundred workmen the appropriate Government may, if it so thinks fit, make the reference to a Labour Court under clause (c)]

[2][Provided further that] where the dispute relates to a public utility servic and a notice under section 22 has been given the appropriate Government shall unless it consider that the notice has been frivolously or vexatiously given or that it would be inexpedient so to do make a reference under this sub section nothwithstanding that any other proceedings under this Act in respect of the dispute may have commenced.

[3][(1A) Where the Central Government is of opinion that any industrial dispute exists or is apprehended and the dispute involves any question of national importance or is of such a nature that industrial establishments situated in more than one State are likely to be interested in, or affected by, such dispute and that the dispute should be adjudicated by a National Tribunal then, the Central Government may, whether or not is the apprpriate Government in relation to that dispute, at any time, by order in writing, refer the dispute or any matter appearing to be connected with or relevant to, the dispute, whether

---

* Subs. by Act 18 of 1952, s. 3

1 Clause (c) and (d) subs. for clause (c) by Act 36 of 1956 s 7 (a) (i)
2 Subs. by Act 36 of 1956, s 7 (a) (ii) for 'Provided that"
3 Ins by by Act 36 of 1956 s 7 (b)

it relates to any matter specified in the Second Schedule or the Third Schedule to a National Tribunal for adjudication]

(2) Where the parties to an industrial dispute apply in the prescribed manner, whether jointly or separately, for a reference of the dispute to a Board, Court [4][Labour Court Tribunal or National Tribunal] the appropriate Government, if satisfied that the persons applying represent the majority of each party, shall make the reference accordingly

(3) Where an industrial dispute has been referred to a Board [4][Labour Court, Tribunal or National Tribunal] under this section the appropriate Government may by order prohibit the continuance of any strike or lock out in connection with such dispute which may be in existence on the date of the reference

[5][(4) Where in an order referring an industrial dispute to [6][a Labour Court Tribunal or National Tribunal] under this section or in a subsequent order, the appropriate Government has specified the points of dispute for adjudication [7][the Labour Court, or the Tribunal or the National Tribunal as the case may be] shall confine its adjudication to those points and matters incidental thereto

(5) Where a dispute concerning any establishment or establishments has been or to be, referred to a [8][Labour Court Tribunal or National Tribunal] under this section and the appropriate Government is of opinion, whether on an application made to it in this behalf or otherwise, that the dispute is of such a nature that any other establishment group or class of establishments of a similar nature is likely to be interested in, or affected by, such dispute the appropriate Government may at the time of making the reference or at any time thereof or but before the submission of the award include in that reference such establishment group or class of establishments whether or not at the time of such inclusion any dispute exists or is apprehended in that establishment, group or class of establishments]

[9][(6) Where any reference has been made under subsection (1 A) to a National Tribunal, then notwithstanding anything contained in this Act no Labour Court of Tribunal shall have jurisdiction to adjudicate upon any matter which is under adjudication before the National Tribunal, and accordingly—

(a) if the matter under adjudication before the National Tribunal is pending in a proceeding before a Labour Court or Tribunal, the proceeding before the Labour Court or the Tribunal, as the case may be, in so far as it relates to such matter, shall be deemed to have been quashed on such reference to the National Tribunal, and

(b) it shall not be lawful for the appropriate Government to refer the matter under adjudication before the National Tribunal to any Labour Court or Tribunal for adjudication during the pendency of the proceeding in relation to such matters before the National Tribunal

4 Subs ibid s 7 (c)
5. Subs by Act 36 of 1956, s 7 (d) (i)
6 Ins by Act 18 of 195?, s 3
7 Subs ibid s 7 (d) (ii)
8 Subs ibid s 7 (c)
9 Ins ibid s 7 (f).

Explanation In this Sub-Sec Labour Court' or Tribunal includes any Court or Tribunal or other authority constituted under any law relating to investigation and settlement of industrial disputes in force in any State

(7) Where any industrial dispute in relation to which the Central Government is not the appropriate Government is referred to a National Tribunal then notwithstanding anything contained in this Act any reference in section 15 section 17 section 33A section 33B and section 36 (A) to the appropriate Government in relation to such dispute shall be construed as a reference to the Central Government but save as aforesaid and as otherwise expressly provided in this Act any reference in any other provision of this Act to the appropriate Government in relation to that dispute shall mean a reference to State Government]

NOTES

Sub sec (1) (c) -Prior refusal to make a reference no bar to make subsequent reference of same dispute — A prior order of the Government under s 12 (5) whereby the Government refused to refer for adjudication a given dispute cannot affect the jurisdiction of the Government to exercise the statutory power conferred upon it by s 10 (1) (c) of this Act on any subsequent occasion (1956 I L L J 498

Sub sec (1)—Proviso and 12 (5)-Power of Government to make *reference not qualified or limited-when it is not bound to make reference* —The discretion conferred upon Government in sub s (1) is in no way qualified or limited The proviso to that sub section however qualifies that mandatory direction in case of a dispute relating to a public utility service by providing that a reference need not be made if the Government considers that the notice under s 22 has been frivolously or vexatiously given or that it would be inexpedient to make a reference But the language of s 10 (1) and the proviso to it cannot be imported in the words of s 12 (5) Therefore when Government is acting under that section it cannot rely upon the ground of expediency (A I R 1950 Bom 473)

[1][**10 A Voluntary reference of disputes to arbitration** —(1) Where any industrial dispute exists or is apprehended and the employer and the workmen agree to refer the dispute to arbitration they may at any time before the dispute has been referred under section 10 to a Labour Court or Tribunal or National Tribunal by a written agreement, refer the dispute to arbitration and the reference shall be to such person or persons (including the presiding officer of a Labour Court or Tribunal or National Tribunal) as an arbitrator or arbitrators as may be specified in the arbitration agreement

(2) An arbitration agreement referred to in sub section (1) shall be in such form and shall be signed by the parties thereto in such manner as may be prescribed

(3) A copy of the arbitration agreement shall be forwarded to the appropriate Government and the conciliation officer and the appropriate Government shall within fourteen days from the date of the receipt of such copy publish the same in the Official Gazette

(4) The arbitrator or arbitrators shall investigate the dispute and submit to the appropriate Government the arbitration award signed by the arbitrator or all the arbitrators as the case may be

(5) Nothing in the Arbitration Act 1940 shall apply to arbitrations under this section]

1 Ins ibid s 8

Rajasthan Amendment 1958

CHAPTER–II–B

Registration of Unions

9-C–Maintenance of Register—It shall be the duty of the Registrar to maintain in such form as may be prescribed a register of Unions registered by him under the provisions of this Act.

9-D–Application for Registration—Any Union which has for the whole of the period of three months not preceding the date of its so applying under this section a membership of not less than 15 percent of the total number of workmen employed in unit of an industry may apply in the presribed from to the Registrar for registration as a Representative Union

9-E—Registration of Union—On receipt of an application from a Union for registration under Sec 9-D and on payment of the prescribed fee the Registrar shall, if after holding such inquiry as he deems fit, he comes to the conclusion that the conditions requisite for registration specefied in the said section are satisned and that the Union is not otherwise disqualined for registration enter the name of the Union in the appropriate register maintained under Sec 9-C and issue a certificate of registration in such from as may be prescribed :

Provided that

(1) Where two or more Unions fulfilling the conditions necessary for regisration under this Act apply for registration in respect of the same unit of an industry the Union having the Largest membership of employees employed in the unit of the industry shall be registered, and

(ii) the Registrar shall not register any Union if he is satisfied that the application for its registration is not made *bonafide* in the interest of the employers to the prejudice of the interest of the workmen.

9-F–Concellation of registration—The Registrar shall cancel the registration of a Union(a) if, after holding such inquiry, if any, as he deems fit, he is satisfied—

(i) that it was registered under mistake, misrepresentation or fraud, or

(ii) that the membership of the Union has for a continuous period of three months fallen below the minimum required under Sec 9-D for its registration

Provided that where a strike or a closure not being an illegal strike or closer under this Act in a unit of the industry has extended to a period exceeding fourteen days in any calender month, such month shall be excluded in computing the said period of three months

Provided further that the registration of a Union shall not be concelled or closer under this Act in a under the provisions of this sub-clause unless its membership at the time of the cancellation is less than such minimum, or

(iii) that the registered Union is being conducted not *bonofide* in the interest of workman but in the interests of employers to the prejudice of the interests of workmen, or

(iv) that it has instigated, aided or assisted the commencement of or continuance of an illegal strike,

(b) if its registration under the Indian Trade Union Act 1926 (Central Act XVI of 1926) is concelled

9—G-Registration of another Union in place of existing Union -(1) If at anytime any Union (hereinafter in this section referred to as "applicant union" makes an application to the Registrar for being registered in place of the Union (hereinafter in this section referred to as" representative union' for a unit of an industry) on the ground that it has a larger membership of the industry, the Registrar shall call upon the representative Union by a notice in writing to show cause within one month of the receipt of such notice why the applicant Union should not be registered in its place An application made under this sub Sec shall be accompanied by such fee as may be presribed

(2) The Registrar shall forward to the Labour Commissioner of the State Government a copy of the said application and notice,

(3) If on the expiry of the period of notice under sub-Sec (1) and after holding such inquiry as he deems fit, the Registrar comes to the conclusion that the applicant Union complies with the conditions necessary for registration specified in sub-sec 9-D and that its membership was during the whole of the period of three months immediately preceding the date of the application under this section

larger than the membership of the representative Union, he shall subject to the provisions of Sec 9-D, register the applicant Union in place of the representative Union

(4) Every application made under this section shall be published in the prescribed manner not less than fourteen days before the expiry of the period of notice under sub sec (1)

9 H–Application for re-registration (1) Any Union the registration of which has been cancelled on the ground that it was registered under a mistake or on the ground specified in sub-clause (ii) of clause (a) of Sec 9-F may at any time after three months from the date of such cancellation and on payment of such fees as may be prescribed apply for re registration The provisions of Sec 9-D and 9-E shall apply in respect of such application

(2) A Union the registration of which has been cancelled on any other ground shall, not save with the permission of the State Government be entitled to apply for re registration

9 I–Appeal to Industrial Tribunal from order of Registrar

(1) Any party to a proceeding before the Registrar may, within thirty days from the date of an order passed by the Registrar under this Chapter, appeal against such order to the Industrial Tribunal,

Provided that the Industrial Tribunal may, for sufficient reasons any appeal made after the expiry of such period

(2) The Industrial Tribunal may admit an appeal under sub-sec (1) if on a perusal of the memoradum of appeal and the decision appealed against it finds that the decision is contrary to law or otherwise erroneous

(3) The Industrial Tripunal in appeal, may confirm, modify or rescind any order passed by the Registrar and may pass such consequential orders as it may deem fit A copy of the order passed by the Industrial Tribunal shall be sent to the Registrar

9-J–Publication of orders–Every order passed under Sec 9 E or Sec 9-F or Sec 9 G and every order passed in appeal under Sec 9-I shall be published in the prescribed manner

Rajasthan Amendment

CHAPTER–III–A

Arbitration

10-B–Submission—(1) Any employer and a Representative Union or in the absence of any registered Representative Union any other Union which is representative of employees may by a written agreement agree to submit any present or future industrial dispute or class of such disputes to the arbitration of any person whether such arbitrator is named in such agreement or not Such agreement shall be called a submission

(2) A copy of every such submission shall be sent to the Registrar who shall register it in the register to be maintained for the purpose and shall publish it in such manner as may be prescribed

10-C Submission when revocable—Every Submission shall in the absence of any provision to the contrary contained therein be irrevocable,

Provided that a submission to refer future dispute to arbitration may at any time be revoked by any of the parties to such submission by giving the party three month notice in writing

Provided further that before the expiry of the said period of three months the parties may agree to continue the submission for such further period as may be agreed upon between them

10 D-Proceeding in arbitration—The proceedings in arbitration under this Chapter shall be in accordance with the provision of the Arbitration Act 1940 (Central Act X of 1940) in so far as they are applicable and the powers which are exercisable by the Industrial Tribunal

10-E Special cases may be stated to Industrial Tribunal—The arbitrator may refer any question of law arising before him in any proceeding under this Act to the Industrial Tribunal for its *decision Any award by the arbitrartor shall be in accordance with* such decision

10 F–Award by arbitrator–The arbitrator shall, after hearing the parties concerned, make an award which shall be signed by him

10-G-Dispute to be referred to Industrial Tribunal if no arbitrator appointed - Notwithstanding anything contained in this Chapter, if no provision has been made in any submission for the appointment of arbitrator or where by reason of any circumstances an arbitrator is appointed, such dispute may be referred, by the State Government for adjudication by the Industrial Tribunal.

10-H-State Government may refer industrial disputes to Industrial Tribunal for adjudication—Notwithstanding anything contained in this Chapter the State Government may, at any time, refer an industrial for adjudication by the Industrial Tribunal, if on a report made by Conciliation officer or otherwise it is satisfied that—

(A) by reason of the continuace of the dispute—

(a) a serious outbreak or disorder or a breech of the public peace is likely to occur; or

(b) serious or prolonged hardship to a large section of the community is likely to be caused; or

(c) the industry concerned is likely to be seriously affected or the prospects and scope for employment therein curtailed, or

(B) the dispute is not likely to be settled by other means, or

(C) it is necessary in the public interest to do so

(2) When the State Government makes a reference to the Indstrial Tribunal for adjudication of any industrial dispute, any submission or any award of an arbitrator with regard to that industrial dispute shall stand as cancelled

10-I-Notice of award to parties—(1) The arbitrator or the Industrial Tribunal as an arbitrator, as the case may be, shall forward copies of the awarded made by him or it to the parties, the commissioner of Labour, the Registrar and the State Government

(2) On receipt of such award, the Registrar shall enter it in the Register kept for the purpose

10-J-Completion of proceedings—The arbitration proceeding shall be deemed to have completed when the award is published under Sec. 17.

CHAPTER IV

PROCEDURE, POWERS AND DUTIES OF AUTHORITIES

11 Procedure and powers of [2]conciliation officers, Boards, Courts and Tribunals — [3][(1) Subject to any rules that may be made in this behalf an arbitator, a Board Court Labour Court Tribunal or National Tribunal shall follow such procedure as the arbitator or authority concerned may think fit]

(2) A conciliation officer or a member of a Borad, [3][or Court or the presiding officer of a Labour Court, Tribunal or National Tribunal] may for the purpose of inquiry into any existing or apprehended industrial dispute after giving reasonable notice enter the premises occupied by any establishment to which the dispute relates

(3) Every Board, Court [4][Labour Court Tribunal and National Tribunal] shall have the same powers as are vested in a Civil Court under the Code of Civil Procedure 1908 (V of 1908) when trying a suit, in respect of the following matters namely—

(a) enforcing the attendece of any person and] examining him on oath ,

(b) compelling the production and material objects ,

(c) issuing commissions for the examination of witnesses ,

(d) in respect of such other matters as may be prescribed and every inquiry or investigation by a Board Court [3][Labour Court, Tribunal or National Tribunal] shall be deemed to be a judicial proceeding within the meaning of sections 193 and 228 of the Indian Penal Code (XLV of 1860)

(4) A conciliation officer may call for and inspect any document which he has ground for considering to be relevant to the industrial dispute

[1][or to be necessary for the purpose of verifying the implemention of any award or carrying out any other duty imposed on him under this Act and for the aforesaid purposes the conciliation officer shall have the same powers as are vested in a civil court under the Code of Civil Porcedure, 1908 in respect of compelling the production of documents] ,

[3][(5) A Court, Labour Court, Tribunal or National Tribunal may, if it so thinks fit, appoint one or more persons having special knowledge of the matter under consideration as assessor or assessors to advise it in the proceeding before it.]

[4][(6) All conciliation officers, members of a Board or Court and the presiding officers of a Labour Court, Tribunal or National Tribunal shall be deem-

---

2 Subs by Act 36 of 1956, s 9.
3 Subs ibid
4 Subs ibid
1 Subs by Act 36 of 1956 s 9
2 Ibid
3 Ibid
4 Ibid

ed to be public servants within the meaning of section 21 of the Indian Penal Code (XLV of 1908)

(7) Subject to any rules made under this Act the costs of and incidental to any proceeding before a Labour Court Tribunal or National Tribunal shall be in the discretion of that Labour Court Tribunal or National Tribunal and the Labour Court Tribunal or National Tribunal as the case may be shall have full power to determine by and to whom and to what extent and subject to what conditions if any such costs are to be paid and to give all necessary directions for the purposes aforesaid and such costs may on application made to the appropriate Government by the person entitled be recovered by that Government in the same manner as an arrear of land revenue]

(8) Every [1][Labour Court Tribunal or National Tribunal] shall be deemed to be a civil court for the purposes of sections 480 and 482 of the Code of Criminal Procedure 1898 (Act V of 1898)

NOTES

Sub sec (3)—Power to set aside ex parte order—An Industrial Tribunal has no power to apply order IX of Civil Procedure Code and set aside *ex parte order unless such power are vested in it by rules framed under s 11 (3) (d)* (1956 I L L J 69)

12 Duties of conciliation officers—(1) Where an industrial dispute exists or is apprehended the conciliation officer may, or where the dispute relates to a public utility service and a notice under section 22 has been given shall *hold conciliation proceedings in the prescribed manner*

(2) The conciliation officer shall for the purpose of bringing about a settlement of the dispute without delay investigate the dispute and all matters affecting the merits and the right settlement thereof and may do all such things as he thinks fit for the purpose of inducing the parties to come to a fair and *amicable settlement of the dispute*

(3) If a settlement of the dispute or of any of the matters in dispute is arrived at in the course of the conciliation proceedings the conciliation officer shall send a report thereof to the appropriate Government together with a memorandum of the settlement signed by the parties to the dispute

(4) If no such settlement is arrived at the conciliation officer shall as soon as practicable after the close of the investigation send to the appropriate Government a full report setting forth the steps taken by him for ascertaining the facts and circumstances relating to the dispute and for bringing about a settlement thereof together with a full statement of such facts and circumstances and the reasons on account of which in his opinion, *a settlement could not* be arrived at

(5) If on a consideration of the *report referred to in sub-section (4) the* appropriate Government is satisfied that there is a case for reference to a Board or [2][Labour Court Tribunal or National Tribunal] it may make such reference where the appropriate Government does not make such *a reference it shall* record and communicate to the parties concerned its reasons therefor

(6) A report under this section shall be submitted within fourteen days of the commencement of the conciliation proceedings or within such shorter period as may be fixed by the appropriate Government

1 Ibid
2 Subs by Act 36 of 1955 s 10

[1][Provided that the time for the submission of the report may be extented by such period as may be agreed upon in writing by all the parties to the dispute]

NOTES

Sub Sec 12 (1)—Duty of Goverment to make reference on perusal of report —If on a perusal of report Government is satisfied that there is a case for reference the duty mposed upon it clearly arises and the Government cannot refuse to discharge that duty It is only when Government is not satisfied that there is a case for reference that the duty to refer does not arise but in that case Government must give reasons why it was not satisfied that there was a case for refernce which must be germane to and connected with the industrial dispute In case the Government is satisfied that there is case for refernce but still refuses to make reference the High Court would compel the Government by a mandamus to discharge its statutory duty (A I R. 1956 Bom 273)

13 Duties of Boards—(1) Where a dispute has been referred to a board under this Act it shall be the duty of the Board to endeovour to bring about a settlement of the same and for this purpos the Board shall in such manner as it thinks fit and without delay, investigate the dispute and all matters affecting the merits and the right settlement thereof and may do all such things as it thinks fit for the purpose of inducing the parties to come to a fair and amicable settlement of the dispute

(2) If a settlement of the dispute or of any matters in dispute is arrived in the courts of the conciliation proceedings the Board shall send a report thererof to the appropriate Goverment together with a memorandum of the settlement signed by the parties to the dispute

(3) If no such settlement is arrived at the Board shall as soon as practicable after the close of the investigation send to the appropriate Government a full report setting forth the proceedings and steps taken by the Board for ascertaining the facts and circumstances relating to the dispute and for bringing about a settement thereof together with a full statement of such facts and circumstances its findings thereon the reasons on account of which, in its opinion a settlemet could not be arrived at and its recommendations for determination of the dispute

(4) If on the receipt of a report under sub-section (3) in respect of a dispute relating to a public utility service the aporopriate Government does not make a reference to a [2][Labour Court Tribunal or National Tribunal] under section 10 it shall record and communicate to the parties concerned its reason therefor

(5) The board shall submit its report under this section within two months of the da e [3] on which the dispute was referred to it] or within such shorter period as may be fixed by the appropriate Government

Provided that the appropriate Government may from time to time extend the time for the submission of the report by such further periods not exceeding two months in the aggregate

---

1 Ins ibid
2 Sub by Act 36 of 1956 s 11.
3 Subs by Act 40 of 1951 s 6.

Provided further that the time for the submission of the report may be extended by such period as may be agreed on in writing by all parties to the dispute

14 Duties of Courts —A Court shall inquire into the matters referred to it and report thereon to the appropriate Government ordinarily within a period of six months from the commencement of its inquiry

[3][15 Duties of Labour Courts Tribunals and National Tribunals — Where an industrial dispute has been referred to a Labour Court Tribunal or National Tribunal for adjudication it shall hold its proceedings expeditiously and shall as soon as it is practicable on the conclusion thereof, submit its award to the appropriate Government

16 Form of report or award —(1) The report of a Board or Court shall be in writing and shall be signed by all the members of the Board or Court as the case may be

Provided that nothing in this section shall be deemed to prevent any member of the Board or Court from recording any minute of dissent from a report from any recommendation made therein.

(2) The award of a Labour Court or Tribunal or National Tribunal shall be in writing and shall be signed by its presiding officer

17 Publication of report and awards —(1) Every report of a Board or Court together with any minute of dissent recorded therewith every arbitration award and every award of a Labour Court Tribunal or National Tribunal shall within a period of thirty days from the date of its receipt by the appropriate Government, be pulished in such manner as the appropriate Government, thinks fit

(2) Subject to the provisions of Section 17 A the award published under sub-section (1) shall be final and shall not be called in question by any court in any manner whatsoever

17 A Commencement of the award —(1) An award (including an arbitration award) shall become enforceable on the expiry of thirty days from the date of its publication under section 17

Provided that—

(a) if the appropriate Government is of opinion in any case where the award has been by a Labour Court or Tribunal in relation to an industrial dispute to which it is a party, or

(b) if the Central Government is of opinion in any case where the award has been given by a National Tribunal,

that it will be in expedient on public grounds affecting national economy or social justice to give effect to the whole or any part of the award, the appropriate Government or as the case may be the Central Government may by notification in the Official Gazette, declare that the award shall not become enforceable on the expiry of the said thirty days.

(2) Where any declaration has been made in relation to an award under the proviso to sub-section (1) the appropriate Government or the Central Govern-

3 Subs. by Act 36 of 1956, s 12.

ment may, within ninety days from the date of publication of the award under section 17 make an order rejecting or modifying the award, and shall on the first available opportunity lay the award together with a copy of the order before the Legislature of the State, if the order has been made by a State Government, or before Parliament if the order has been made by the Central Government

(3) Where any award as rejected or modified by an order made under sub-section (2) is laid before the Legislature of a State or before Parliament, such award shall become enforceable on the expiry of fifteen days from the date on which it so laid and where no order under sub section (2) is made in pursuance of a declaration under the proviso to sub section (1), the award shall become enforcable on the expiry of the period or ninety days referred to in sub section (2)

(4) Subject to the provisions of sub-section (1) and sub section (3) regarding the enforceability of an award, the award shall come into operation with effect from such date as may be specified therein but where no date is so specified, it shall come into operation on the date when the award becomes enforcable under sub section (1) or sub section (3) as the case may be]

18 Persons on whom settlement and awards are binding – [1][(1) A settlement arrived at by agreement between the employer and workmen otherwise than in the course of conciliation proceeding shall be binding on the parties to the agreement

(2) An arbitration award which has become enforceable shall be binding on the parties to the agreement who referred the dispute to arbitration

(3) A settlement arrived at in course of conciliation proceeings under this Act or an award [2][of a Labour Court Tribunal or National Tribunal] which has become enforceable shall be binding on—

(a) all parties to the industrial dispute ,

(b) all other parties summoned to appear in the proceedings as parties to the dispute unless the Board [3][the Labour Court Tribunal or National Tribunal] as the case may be, records the opinion that they were so summoned without proper cause ,

(c) where a party referred to in clause (a) or clause (b) is an employer, his heirs successors or assigns in respect of the establishment to which the dispute relates ,

(d) where a party referred to in clause (a) or clause (b) is composed of workmen all persons who were employed in the establishment or part of the establishment as the case may be, to which the dispute relates on the date of the dispute and all persons who subsequently become employed in that establishment or part

NOTES

Section does not entitle new entrants to same benefits under award— This section declares the extent and the persons on whom settlement and awards are binding It does not lay down that inspite of the fact that the particular number of the old workmen are to get a certain benefit, new

1 Inserted by Act 36 of 1956, s 13
2 Ibid
3 Ibid

entrants would be equally entitled to the same though they have been by necessary implication excluded from the operation of the award (1956—I. L L J 199)

19 Period of operation of settlements and awards—(1) A settlement [1] [* * * *] shall come into operation on such date as is agreed upon by the parties to the dispute and if no date is agreed upon on the date on which the memorandum of the settlement is signed by the parties to the dispute

(2) Such settlement shall be binding for such period as is agreed upon by the parties and if no such period is agreed upon for a period of six months [2] [from the date on which the memorandum of settlement is signed by the parties to the dispute and shall continue to be binding on the parties after the expiry of the period aforesaid until the expiry of two months from the date on which a notice in writing of an intention to terminate the settlement is given by one of the parties to the other party or parties to the settlement

[3] [(3) An award shall, subject to the provisions of this section remain in operation for a period of one year [4] [from the date on which the award becomes enforceable under section 17 A]

Provided that the appropriate Government may reduce the said period and fix such period as it thinks fit

Provided further that the appropriate Government may before the expiry of the said period, extend the period of operation by any period not exceeding one year at a time as it thinks fit so, however that the total period of operation of any award does not exceed three years from the date on which it came into operation

(4) Where the appropriate Government, whether of its own motion or on the application of any party bound by the award, considers that since the award was made there has been a material change in the circumstances on which it was based the appropriate Government may refer the award or a part of it [5] [to a Labour Court, if the award was that of a Labour Court or to a Tribunal if the award was that of a Tribunal or of a National Tribunal] for decision whether the period of operation should not, by reason of such change be shortened and the decision of [6] [Labour Court or the Tribunal, as the case may be,] in such reference shall [7] [* * *] be final

(5) Nothing contained in sub-section (3) shall apply to any award which by its nature, terms or other circumstances does not impose, after it has been given effect to, any continuing obligation on the parties bound by the award

(6) Notwithstanding the expiry of the period of operation under sub-section (3), the award shall continue to be binding on the parties until a period of two months has elapsed from the date on which notice is given by

---

1 The words "arrived at in the course of a conciliation proceeding under this Act" omitted by Act 36 of 1956, s 4 (a)
2 Ins ibid s 14 (b)
3 Subs by Act 48 of 1950, s 34 and Sch
4 Ins by Act 36 of 1956 s 14 (c)
5 Subs ibid, s 14 (d) (i) for "to a tribunal"
6 Subs by Act 36 of 1955, s 14 (d) (ii) for "the tribunal"
7. The words "subject to the provision for appeal" omitted ibid 14 (d) (iii)

any party bound by the award to the other party or parties intimating its intention to terminate the award

[1][(7) No notice given under sub-sec (2) or sub-sec (6) shall have effect. unless it is given by a party representing the majority of persons bound by the settlement or award, as the case may be]

20 **Commencement and conclusion of proceedings** —(1) A conciliation proceeding shall be deemed to have commenced on the date on which a notice of strike or lock-out under section 22 is received by the conciliation officer or on the date of the order referring the dispute to a Board as the case may be

(2) A conciliation proceeding shall be deemed to have concluded—

(a) where a settlement is arrived at, when a memorandum of the settlement is signed by the parties to the dispute ,

(b) where no settlement is arrived at when the report of the conciliation officer is received by the appropriate Government or when the report of the Board is published under section 17, as the case may be, or

(c) when a reference is mads to a Court [2][Labour Court Tribunal or National Tribunal] under section 10 during the pendency of conciliation proceedings

(3) Proceedings [3][befor an arbitrator under section 10 A or before a Labour Court, Tribunal or National Tribunal] shall be deemed to have commenced on the date of the [4][refence of the dispute for arbitration or adjudication, as the case may be] and such proceedings shall be deemed to have concluded [5][on the date on which the award becomes enforceable under section 17 A.]

21 **Certain matters to be kept confidential** —There shall not be included in any report or award under this Act any information obtained by a conciliation officer, Board, Court, [6][Labour Court, Tribunal National Tribunal or an arbitrator] in the course of any investigation or inquiry as to a trade union or to any individual business (whether carried on by a person, firm or company) which is not available otherwise than through the evidence given before such officer, Board, Court, [7][Labour Court Tribunal National Tribunal or arbitrator], if the trade union, person firm or company in question has made a requset in writing to the conciliation officer,Board, Court, [7][Labour Court, Tribunl, National Tribunal or arbitrator] as the case may be, that such information shall be treated as confidential nor shall such conciliation officer or any individual member of the Board, [8][or Court or the presiding officer of the Labour Court, Tribunal or National Tribunal or the arbitrator] or any person present it or concerned in the proceeding disclose any such information without the consent in writing of the secretary of the trade union or the person, firm or company in question, as the case may be .

---

1 Sub-sec (7) inserted by sec [illegible] Act 35 of 1964
2. Subs by Act. 36 of 1956 s. 15 (a) for "or Tribunal".
3 Subs ibid s 15 (b) (i) for "before a Tribunal".
4 Subs ibid, s 15 (b) (ii) for "reference of dispute"
5 Subs. by Act 18 of 1952, s 4
6 Subs by Act 36 of 1956, s 16 (a) for "or Tribunal".
7. Subs ivid, s 16 (b) for "or Tribunal".
8 Subs ivid, s. 16 (c) for "Court or Tribunal".

Provided that nothing contained in this section shall apply to a disclosure of any such information for the purposes of a prosecution under section 193 of the Indian Penal Code (XLV of 1860)

CHAPTER V

STRIKES AND LOCK-OUTS

22 Prohibition of strikes and lock outs –(1) No person employed in a public utility service shall go on strick in breach of contract—

(a) without g ving to the employer notice of strike [redacted] hereinafter provided within six w eks before striking or

(b) within fourteen days of giving such notice or

(c) before the expiry of the date of strike specified in any such notice [redacted] aforesaid or

(d) during the pendency of any conciliation proceeding before a conciliation officer and seven days after the conclusion of such procedings

(2) No employer carrying on any public utility service shall lock-out any of his workmen —

(a) without giving them notice of lock out as hereinafter provided, within six weeks before locking out or

(b) within fourteen days of giving such notice

*(bb) During the pendency of arbitration proceeding before an arbitrator and two months after the conclusion of such proceedings where a notification has been ssued under sub sec (3 A) of Sec 10 A or

(c) before the expiry of the date of lock out specefied in any such a notice as aforesaid or

(d) during the pendency of any conciliation proceeding before a conciliation officer and seven days after the conclusion of such proceedings

(3) The notice of lock out of strike under this section shall not be necessary where there is already in existence a stuke or, [redacted] the case may be lock out in the public utility service but the employer shall send intimation of such lock-out or strike on the day on which it is declared to such authority may be specified by the appropriate Government either generally or for a particular class of public utility services

(4) The notice of strike referred to in sub-section (1) shall be given by such number of persons [redacted] such persons and in such manner as may be prescribed

(5) The notice of lock out referred to in sub section (2) shall be given in such manner as may be prescribed

(6) If on any day an employer receives from any persons employed by him any such notices as are referred to in sub-section (1) or gives to any persons employed by him any such notices as are referred to in sub-section (2) he shall whithin

---

* Inserted by Sec 11 of Act No 36 of 1964

five days thereof report to the appropriate Government or to such authority as that Government may prescribe the number of such notices received or given on that day

23 General prohibition of strikes and lock outs—No workman who is employed in industrial establishment shall go on strike in breach of contract and no employer of any such workman shall declare a lock out—

(a) during the pendency of conciliation proceedings before a Board and seven days after the conclusion of such proceedings;

(b) during the pendency of proceedings before [1][a labour Court, Tribunal or National Tribunal] and two months after the conclusion of such proceeding, or

(c) during any period in which a settlement or award is in operation in respect of any of the matters covered by the settlement or award

24 Illegal strikes and lock-outs—(1) A strike or a lock-out shall be illegal if—

(i) it is commenced or declared in contravention of section 22 or section 23, or

(ii) it is continued in contravention of an order made under sub section (3) of section 10.

(2) Where a strike or lock-out in pursuance of an industrial dispute has already commenced and is in existence at the time of the reference of the dispute to a Board [2][Labour Court, Tribunal or National Tribunal], the continuance of such strike or lock out shall not be deemed to be illegal, provided that such strike or lock-out was not at its commencement in contravention of the provisions of this Act or the continuance thereof was not prohibited under sub-section (3) of section 10

(3) A lock-out declared in consequence of an illegal strike or a strike declared in consequence of an illegal lock out shall not be deemed to be illegal

25 Prohibition of financial aid to illegal strikes and lock-outs—No person shall knowingly expend or apply any money in direct furtherence or support of any illegal strike or lock out.

---

[3][CHAPTER VA

25A Application of section 25C to 25E—(1) Sections 25C to 25E inclusive shall not apply—

(a) to industrial establishment in which less than fifty workmen on an average per working day have been employed in the preceding calendar month; or

(b) to industrial establishments which are of a seasonal character or in which work is performed only intermittently.

---

1 Subs by Act 36 of 1955, s 17 for "a Tribunal".
2 Subs ibid, s [illegible] for "or Tribunal".
3. Ins, by Act 43 of 1953, s. 3

(2) If a question arises whether an industrial establishment is of a seasonal character or whether work is performed therein only intermittently, the decision of the appropriate Government thereon shall be final

[1][Explanation — In this section and in section 25C, 25D, and 25E, 'industrial establishment' mean a (i) factory as defined in clause (m) of section ▮ of the Factories Act 1948 (LXIII of 1948), or [2](ii) a mine as defined in clause (j) of section 2 of the Mines Act, 1952 of 1952, (XXXV) or (iii) a plantation as defined in clause (f) of section 2 of the Plantations Labour Act 1951 (LXIX of 1951]

[2][25.B **Definition of Continuous service** —For the purpose of this Chapter—

(1) A workman shall be said to be in continuous service for a period if he is for that period in uninterrupted service, including service which may be interrupted on account of sickness or a strike which is not illegal or a lock-out or a cessation of work which is not due to any fault on the part of the workman

(2) Where a workman is not in continuous service within the meaning of cl (1) for a period of one year or six months, he shall be deemed to be in continuous service under an employer—

(a) for a period of one year, if a workman, during the period of 12 calender months preceding the date with reference to which calculation is to be made has actually worked under the employer for not less than—

(i) 190 days in the case of a workman employed below ground in a mine, and

(ii) 240 days in any other case

(b) for a period of six months, if the workman, during a period of six calender months preceding the date with refernce to which calculation is to be made, has actually worked under the employer, for not less than—

(i) 95 days, in case of a workman employed below ground in a mine and

(ii) one hundred and twenty days, in any other case.

Explanation For the purpose of cl (2) the number of days on which a workman has actually worked under an employer shall include the days on which—

(i) he has been laid-off under an agreement or as permitted by standing orders made under the Indusrial Employment (Standing Orders) Act 1946 (XX of 1946) or under this Act or under any other law applicable to the industrial establishment,

(ii) he has been on leave with full wages, earned in the previous years,

(iii) he has been absent due to temporary disablement caused by accident arising our of and in the course of his employment, and

1 Subs by Act 48 of 1954
2 Subs by sec 12 of Act No 36 of 1964

(iv) in the case of a female, she has been on maternity leave, so however that the total period of such maternity leave shall not exceed twelve weeks]

NOTES

Year of continuous service—In order to qualify for one year's continuous service, the actual work aggregating to atleast 240 days should be done within a span of twelve calendar months (1956—I L L J 634)

25 C Right of workmen laid-off for compensation— Whenever a workman (other than a badli workman or a casual workman) whose name is borne on the muster rolls of an industrial establishment and who has completed not less than one year of continuous service under an employer is laid-off, he shall be paid by the employer for all days during which he is so laid-off, except for such weekly holidays as may intervene, compensation which shall be equal to fifty per cent of the total of the basic wages and dearness allowance that would have been payable to him had he not been so laid-off

Provided that if during any period of twelve months, a workman is so laid off for more than 45 days, no such compensation shall be payable in respect of any period of lay off after expiry of the first 45 days if there is an agreement to that effect between the workman and the employer

Provided futher that it shall be lawful for the employer in any case falling within the foregoing proviso to retrench the workman in accordance with the provisions contained in section 25F, at any time after the expiry of the first 45 days of the lay off and where he does so, any compensation paid to the workman for having been laid-off during the preceding twelve months being set off against the compensation payable for retrenchment

Explanation—'Badli workman' means a workman who is employed in an industrial establishment in the place of another workman whose name is borne on the muster rolls of the establishment, but shall cease to be regarded as such for the purpose of this section, if he has completed one year of continuous service in the establishment

NOTES

Continuous lay off for periods varying 57 to 121 days under single notice—compensation payable—covered by proviso (a) and not proviso (b) — Where the workmen had been laid for a continuous period varying from 57 to 121 days under a single notice the compensation payable to them must be held to be covered by proviso (a) and not by proviso (b) Proviso (b) would apply only if the workman had been paid compensation for 45 days and were again laid for further periods of more than one week at a time (1956—I L LJ 749)

Lay off compensation paid to employee is not wages so as make employer liable to pay special contribution—The lay-off compensation paid to an employee under this section is not wages as defined in the Employees *State Insurance Act and hence no question of employer's paying special* contribution on such compensation can arise under the provisions of s 73A (3) of the said Act (A I R 1956 Bom 336)

25 D Duty of employer to maintain muster rolls of workmen— Notwithstanding that workmen in any industrial establishment have been laid-off it shall be the duty of every employer to maintain for the purposes of this Chapter a muster roll, and to provide for the making of entries therein

by workmen who may present themselves for work at the establishment at the appointed time during normal working hours

25E Workmen not entitled to compensation in certain cases—No compensation shall be paid to a workman who has been laid-off—

(i) *if he refuses to accept any alternative employment in the same* establishment form which he has laid-off, or in any other establishment belonging to the same employer situate in the same town or village or situate within a radius of five miles from the establishment to which he belong, if in the opinion of the employer, such alternative employment does not call for any special skill or previous experience and can be done *by the workman provided that the wages* which would normally have been paid to the workmen are offered for the alternative employment also ,

(ii) *if he dose not present himself for work at the establishment* at the appointed time during normal working hours at least once a day ,

(iii) *if such laying-off is due to a strike or slowing-down of* production on the part of workmen in another part of the establishment

25F. Conditions precedent to retrenchment of workmen— No workman employed in any industry who has been in continuous service for not less than one year under an employer shall be retrenched by that employer until—

(a) the workman has been given one month's notice in writing indicating the reasons for retrenchment and the period of notice has expired, or the workman has been paid in lieu of such notice, wages for the period of the notice ,

Provided that no such notice shall be necessary if the retrench ment is under an agreement which specifies a date for the termination of service

(b) the workmen has been paid, at the time of retrenchment, compensation which shall be equivalent to fifteen days average pay for every completed year of service or any part thereof in excess of six months , and

(c) notice in the prescribed manner is served on the appropriate Government. [1] [or such authority as may be specified.

***25 FF* Compensation to workmen in cases of transfer of undertaking**—Where the ownership or management of an undertaking is transferred, whether by agreement or by operation of law, from the employer in relation to that undertaking to a new employer, every workman who has been in continuous service for not less than one year in that undertaking immediately before such transfer shall be entitled to *notice and compensation in accordance* with the provisions of sec 25-F, as the workman has been retreched

Provided that nothing in this section shall apply to a workman in any case where there has been a change *of employers by a reason of the transfer; if*—

(a) the service of the workmen has not been *interrupted* by such transfer,

(b) the terms & conditions of service applicable the workman a otfter transfer are not in any way favourable to the workman than those applicable to him immediately before the transfer and

(c) the new employer is under the terms of such transfer or otherwise legally liable to pay to the workman in the event of h s retrench ment compensation on the basis that his service has been contr nous and has not been interrupted by the transfer

25-FFF-Compensation of workmen in case of closing down of undertaking (1) Where on undertaking is closed down for any reason what so ever every workman who has been in continous service for not less than one year in that undertaking immediately before such closure shall subject to the prov sions of sub-sec (2) be entitled to notice and compensation in accordance with the pro visions of sec. 25-F as if the workman has been retrenched

Provided that where the undertaking is closed down on account of unavoi dable circumstances beyond the control of the employer the compensation to be paid to the workman under clause (b) of sub 25-F and shall not exceed his average pay for three months

Explanation An undertaking which is closed down by reason merely of financial difficulties (including financial losses) or accumulation of undisposed of stocks *[or the expiry of the period of the lease or the licence granted to it where the period of the lease or the licence expires on or after the first day of April 1967] shall not be deemed to have been closed down on account of unavoi dable circumstances beyound control of the employee within the meaning of the proviso to th s section

(c) Where any undertaking set up for the construction of buildings bridges canals dams or other construction work is closed down on account of the completion of work within two years from the date on which the undertaking had been set up no workman employed there in shall be entitled to any com pensation under clause (b) of sec 25-F but if the constrauction work is not so completed within two years he shall be entitled to notice and compensation under that section for every † completed year of continous service] or any part in excess of six months

25 G *Procedure for retrenchment* —Where any workmen in an industrial establishment, who is a citizen of India is to be retrenched and he belongs to a particular category of workmen in that establishment in the absence of any agreement between the employer and the workman in this behalf the employer shall ord narily retrench the workman who was the last person to be employed in that category unless for reasons to be recorded the employer retrenches any other workman

25 H Re-employment of retr nched workmen —When any workmen are retrenched and the employer purposes to take into his employ any persons he shall in such manner as may be prescribed give an opportunity to the retten ched workmen who offer themselves for re-employment shall have preference over othe persons

25 I ²[* * * *]

25 J Effect of laws inconsistent with this Chapter —(1) The provisions

---

* Inserted by S 15 of Act No 36 of 1964
† Subs by sec. 15 & 16 of Act No 36 of 1964
‡ Inserted by s 14 of Act No 35 of 1964
2. Omit by Act 36 of 1956 s 19

of this Chapter shall have effect notwithstanding anything inconsistent there with contained in any other law [3][including standing orders made under the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946 (XX of 1946)]

[4][Provided that where under the provisions of any other Act or rules, orders or notifications issued there under or under any standing orders or under any award, contract of service or otherwise, a workman is entitled to benefit, in respect of any matter which are more favourable to him than those to which he would be entitled under this Act, the workman shall continue to be entitled to the more favourable benefits in respect of the matters, notwith standing that he receives benefits in respect of other matters under this Act]

(2) For the removal of doubts, it is herely declared that nothing contained in the Chapter shall be deemed to affect the provisions of any other law for the time being in force in any State in so far as that law provides for the settlement of industrial disputes, but the rights and liabilities of employers and workmen in so for as they relate to lay-off and retrenchment shall be determined in accordance with the provisions of this Chapter

NOTES

Proviso—Right under Contract cannot be derogated—The proviso to this section makes it clear that if employee has any rights under the contract those right cannot be derogated by reason of any provision in the Act. Therefore, although the rights of the employer may be cut down or fresh obligations may be imposed upon employer, as far as the employee is concerned no provision of the Act can be relied upon in order to limit or abridge his rights (A I R 1956 Bom 336)

CHAPTER VI

PENALTIES

26 Penalty for illegal strikes and lock-outs—(1) Any workman who commences, continues or otherwise acts in furtherance of, a strike which is illegal under this Act, shall be punishable with imprisonment for a term which may extend to one month, or with fine which may extend to fifty rupees, or with both

(2) Any employer who commence, continues, or otherwise acts in furtherance of a lock-out which is illegal under this Act shall be punishable with imprisonment for a term which may extend to one month, or with fine which may extend to one thousand rupees, or with both

27 Penalty for instigation, ect—Any person who instigates or incites others to take part in, or otherwise acts in furtherance of, a strike or lock out which is illegal under this Act, shall be punishable with imprisonment for a term which any extend to six months, or with fine which may extend to one thousand rupees, or with both

28 Penalty for giving financial aid to illegal strikes and lock-outs.—Any person who knowingly expends or applies any money in direct furtherance or support of any illegal strike or look-out shall be punishable with imprisonment for a term which may extend to six months or with fine which may extend to one thousand rupees, or with both

3 Ins by Act 48 of 1954
4 Subs. by Act No 36 of 1964, sec 16.

[1][29 **Penalty for breach of settlement or award** —Any person who commits a breach of any term of any settlement or award, which is binding on him under this Act, shall be punishable with imprisonment for a term which may extend to six months, or with fine, or with both, [2][and where the breach is a continuing one, with a further fine which may extend two hundred rupees for every conviction for the first] and the Court trying the offence, if it fines the offender, may direct that the whole or any part of the fine realised from him shall be paid, by way of compensation, to any person who, in its opinion, has been injured by such breach]

30 **Penalty for disclosing confidential information** —Any person who wilfully discloses any such information as is referred to in section 21 in contravention of the provision of that section shall on complaint made by or on behalf of the the trade union or individual business affected, be punishable with imprisonment for a term which may extend to six months, or with fine which may extend to one thousand rupees or with both

31 **Penalty for other offences** —(1) Any employer who contravenes provisions of section 33 shall be punishable with imprisonment for a term which may extend to six months, or with may extend to one thousand rupees, or with both

(2) Whoever contravenes any of the provisions of this Act or any rule *made thereunder shall, if no other penlty is elsewhere provided by or under* this Act for such contravention, be punishable with fine which may extend to one hundred rupees

CHAPTER VII

MISCELLANEOUS

32 *Offences by companies, etc* —Where a person committing an offence under this Act is a company, or other body corporate, or an association of person (whether incorporated or not) every director, manager, secretary, agent or other officer or person concerned with the managment thereof shall, unless he proves that the offence was committed without his knowledge or consent, be deemed to be guilty of such offence

[1][33 *Conditions of service, etc, to remain unchanged under certain circumstance during pendency of proceedings* —(1) During the pendency of any conciliation proceeding before a conciliation officer or a Board or of any proceeding before a Labour Court or Tribunal or National Tribunal in respect of an industrial dispute, no employer shall—

(a) in regard to any matter conncerned in such dispute, alter, to the prejudice of the workmen concerned in such dispute, the conditions of service applicable to them immediately before the commencement of such proceeding, or

(b) for any misconduct connected with the dispute, discharge or punish, whether by dismmissal or otherwise, any workmen concerned in such dispute,

save with the express permission in writing of the authority before which the proceeding is pending

---

1. Subs. by Act 36 of 1956, s 20.
2. Inserted by Act No 36 of 1965, s 29
1 Subs by Act 36 of 1955, s. 21.

(2) During the pendency of any such proceeding in respect of an industrial dispute the employer may, in accordance with the standing orders applicable to a workman concerned in such dispute,—

(a) alter, in regard to any matter not connected with the dispute the conditions of service applicable to that workman immediately before the commencement of such proceeding or

(b) for any misconduct not connected with the dispute discharge or punish whether by dismissal or otherwise that workman

Provided that no such workman shall be discharged or dismissed unless he has been paid wages for one month and an application has been made by the employer to the authority before which the proceeding is pending for approval of the action taken by the employer

(3) Notwithstanding anything contained in sub-section (2) no employer shall during the pendency of any such proceeding in respect of an industrial dispute take any action against any protected workman concerned in such dispute—

(a) by altering to the prejudice of such protected workman the conditions of service applicable to him immediately before the commencement of such proceedings or

(b) by discharging or punishing whether by dismissal or otherwise such protected workman

save with the express permission in writing of the authority before which the proceeding is pending

Explanation.—For the purpose of this sub-section, a protected workman, in relation to an establishment means a workman who, being an officer of a registered trade union connected with the establishment, is recognised as such in accordance with rules made in this behalf

(4) In every establishment, the number of workmen to be recognised as protected workmen for the purpose of sub section(3) shall be one percent of the total number of workmen employed therein subject to a minimum number of five protected workmen and a maximum number of one hundred protected workmen and for the aforesaid purpose, the appropriate Government may make rules providing for the distribution of such protected workmen among various trade unions if any connected with the establishment and the manner in which the workmen may be chosen and recognised as protected workmen

(5) Where an employer makes an application to a conciliation officer Board *[an arbitrator] Labour Court Tribunal or National Tribunal under the proviso to sub-section (2) for approval of the action taken by him the authority concerned shall without delay hear such application and pass, as expeditiously as possible such order in relation thereto as it deems fit *

[1][33A *Special provision for adjudication as to whether conditions of service, etc, changed during pendency of proceedings*.—Where an employer contravenes the provisions of section 33 during the pendency of proceeding before a [2][Labour Court Tribunal] any employee aggrieved by such contravention, may make a complaint in writing in the prescribed manner to such [2][Labour Court Tribunal or National Tribunal] and on receipt of such complaint that [2][Labour Court,

* Inserted by Act No 36 of 1964, S 18
1 Ins by Act 48 of 1950 s 34 and Sch
2 Subs. by Act 36 of 1955 s 21

Tribunal or National Tribunal] shall adjudicate upon the complaint as if it were a dispute referred to or pending before it, in accordance with the provisions of this Act, and shall submit its award to the appropriate Government and the provisions of this Act shall apply accordingly]

[3][33B *Power to transfer certain proceeding*—(1) The appropriate Government may, by order in writing and for reasons to be stated therein withdraw any proceeding under this Act pending before a Labour Court Tribunal or National Tribunal, and transfer the same to another Labour Court, Tribunal or National Tribunal, as the case may be, for the disposal of the proceeding and the Labour Court, Tribunal or National Tribunal to which the proceeding is so transferred may, subject to special directions in the order of transfer, proceed either *de novo* or from the stage at which it was so transferred

Provided that where a proceeding under section 33 or section 33 A is pending before a Tribunal or National Tribunal, the proceeding may also be transferred to a Labour Court.

(2) Without prejudice to the provisions of sub-section (1) any Tribunal or National Tribunal, if so authorised by the appropriate Government, may transfer any proceeding under section 33 or section 33A pending before it to any one of the Labour Courts specified for the disposal of such proceedings by the appropriate Government by notification in the Official Gazette and the Labour Court to which the proceeding is so transferred shall dispose of the same

33 C Recovery of money due from an employer—(1) Where any money is due to a workman from an employer under a settlement or an award or under the provisions of Chapter VA, the workman may, without prejudice to any other mode of recovery, make an application to the appropriate Government for the recovery of the money due to him and if the appropriate Government is satisfied that any money is so due, it shall issue a certificate for that amount to the Collector who shall proceed to recover the same in the same manner as an arrear of land revenue

Provided that every such application shall be made within one year from the date on which the money become due to the workman from the employer :

Provided further that any such application may be entertained after the expiry of the said period of one year if the appropriate Government is satisfied that the application has sufficeint cause for not making the application within the said period

(2) Where any workman is entitled to receive from the employer any money or any benefit which is capable of being computed in terms of money and if any question arises as to the amount of money due or as to the amount at which such benefit should be computed, then the question may, subject to any rules that may be made under this Act, be decided by such Labour Court as may be specified in this behalf by the appropriate Government

(3) For the purposes of computing the mony value of a benefit, the Labour Court may, if it so thinks fit, appoint a commissioner who shall after taking such evidence as may be necessary, submit a report to the Labour Court and the Labour Court shall determine the amount after considering the report of the commissioner and other cirumstances of the case]

---

3 Ins *ibid* s 23

(4) The decision of the Labour Court shall be forwarded by it to the appropriate Government and any amount found due by the Labour Court may be recovered in the manner provided for it in sub sec (1)

(5) Where workmen employed under the same employer are entitled to receive from him any money or any benefit capable of being computed in terms of money then subject to such rules as may be made in this behalf a single application for recovery of the amount due may be made on behalf of or in respect of any number of such workmen

Explanation—In this section Labour Court' includes any Court constituted under any law relating to investigation and settlement of industrial disputes in force in any State

34 *Cognizance of offenses*—(1) No Court shall take cognizance of any offence punishable under this Act or of the abetment of any such offence, save on complaint made by or under the authority of the appropriate Government

(2) No court inferior to that of a Presidency Magistrate or a Magistrate of the first class shall try any offence punishable under this Act

NOTES

Authority must refer to particular offence—The authority that may be given under this section must refer to the particular offence To speak of an authority given in general terms without any reference to any particular offence is to ignore the whole intention of the Legislature in this matter An authority in which there is on indication whether one or more offences have been committed where the offence was committed and when it is said to have been committed, cannot be said to be an authority to make the complaint (A I R 1956 Cal 64)

35 *Protection of Persons*—(1) No person refusing to take part or to continue to take part in any strike or lock-out which is illegal under this Act shall by reason of such refusal or by reason of any action taken by him under this section be subject to expulsion from any trade union or society or to any fine or penalty or to deprivation of any right or benefit to which he or his legal representatives would otherwise be entitled or be liable to be placed in any respect, either directly or indirectly under any disability or at any disadvantage as compared with other members of the union or society anything to the contrary in the rules of a trade union or society notwithstanding

(2) Nothing in the rules of a trade union or society requiring the settlement of disputes in any manner shall apply to any proceeding for enforcing any right or exemption secured by this section and in any such proceeding the Civil Court may in lieu of ordering a person who has been expelled from membership of a trade union or society to be restored to membership order that he be paid out of the funds of the trade union or society such sum by way of compensation or damages as that Court thinks just

[1] [36 *Representation of Parties*—(1) A workman who is a party to a dispute shall be entitled to be represented in any proceeding under this Act by—

(a) an officer of registered trade union of which he is a member

(b) an officer of a federtion of trade unions to which the trade union referred to in clause (a) is affiliated

(c) where the woker is not a member of any trade union by an officer of any

1 Subs by Act 48 of 1950, s 34 and Sch

trade union connected with or by any other workman employed in the industry in which the worker is employed and authorised in such manner as may be prescribed

(2) An employer who is a paty to dispute shall be entitled to be represented in any proceeding under this Act by—

(a) an officer of an association of employers of which he is a member

(b) *an officer of a federation of assoc ations of employers to which the* association referred to in clause (a) is affiliated

(c) where the employer is not a member of any association of employers by an officer of any assoc ation of employers connected w th or by any other employer engaged in the industry in wh ce the employer is engaged and authorised in such manner as may be prescribed

(3) No party to a d spute shall be entitled to be represented by a legal practitioner in any concil ation proceedings under this Act or in any proceedings before a Court

(4) In any proceeding [2] [before a Labour Court Tribunal or National Tribunal] a party to dispute may be represented by a lagal practitioner with the consent of other parties to the proceeding and [3] [with the leave of the Labour Court Tribunal or National Tribunal as the case may be]

[4][36 A **Power to remove difficulties** —(1) If in the opinion of the appropriate Government any difficulty or doubt arises as to the interpretation of any provision of an award or settlement it may refer the question to such Labour Court Tribunal or National Tribuna as it may think fit

(2) The Labour Court Tribunal or National Tribunal to which such question is referred shall after giving the parties an opportunity of being heard decide such question and its decision shall be final and binding on all such parties]

37 **Protection of action taken under the Act** –No suit prosecution or other legal proceeding shall lie against any person for anything which is in good faith done or intended to be done in pursuance of this Act or any rules made thereunder

38 **Power to make rules** (1) The approprite Government may subject to the condition of prev ou publ cation make rules for the purpose of giving effect to the provisions of this Act

(2) In particular and without prejudice to the generality of th s foregoing power such rules may provide for all or any of the following matters namely —

(a) the powers and procedure of conciliation officers Boards Courts [1][Labour Courts Tribunals and National Tribunals] including rules as to the summoning of witness the prodution of documents relevant to the subject matter of an inquiry or investigation the number of members necessary to from a quorum and the manner of submission of reports and awards

---

2 Subs by Act 36 of 1956 s 24 for before a tribunal
3 Subs ibid for with the Leave of the Tribunal
4 Ins ibid s 25
1 Subs by Act 36 of 1956 s 26(a) fo for and Tribunals'

[2](aa) the form of arbitration agreement, the manner in which it may by signed by the parties the power of the arbitrator named in the arbitration agreement and the procedure to be followed by him,

(aaa) the appointment of assessors in proceedings under this Act,]

(b) the constitution and functions of and the filling of vacancies in Works Committees and the procedure to be followed by such Committees in the discharge of their duties

(c) the allowance admissible to members of Courts, [3][and Boards and presiding officers of Labour Courts, Tribunals and National Tribunals] and to assessors and witnesses,

(d) the ministerial establishment which may be allotted to a Court Board or [4][Labour Courts, Tribunal or National Tribunal] and the salaries and allowances payable to members of such establishments

(e) the manner in which and the persons by and to whom notice of strike or lock-out may be given and the manner in which such notices shall be communicated

(f) the conditions subject to which parties may be represented by legal practitioners in proceedings under this Act before a Court [5][Labour Court, Tribunal or National Tribunal]

(g) any other matter which is to be or may be prescribed.

(3) Rules made under this section may provided that a contravention thereof shall be punishable with fine not exceeding fifty rupees.

[5][(4) All rules made under this section shall as soon possible after they are made, be laid before the State Legislature or where the appropriate Government is the Central Government before both Houses of Parliament]

*[(5) Every rule made by the Central Government under this section shall be laid as soon as may be after it is made before each House of Parliament while it is in session for a total period of thirty days which may be comprised in one session or in two successive sessions, and if before the expiry of the session in which it is so laid or session immediately following both the Houses agree in making any modification in the rule, or both Houses agree that the rule should not be made the rule shall thereafter have effect only in such modified form or to be of no effect, as the case may be, so however any such modification or annulment shall without prejudice to the validity of anything previously done under that rule]

[1][39 Delegation of powers—The appropriate Government may, by notification in the Official Gazette, direct that any power exercisable by it under this Act or rules made thereunder shall, in relation to such matters and subject to such conditions, if any as may be specified in the direction be exercisable also—

(a) where the appropriate Government is the Central Government

2. Ins. ibid s. 26 (a) (ii)
3. Subs. ibid s 26 (a) (iii) for "Boards and Tribunal"
4 Subs. ibid s 26 (a) (iv) for "or Tribunal"
5 Ins. ibid s. 26 (b)
* Inserted by Act No. 36 of 1964 Sec 20
1 Ins. ibid s 27

by such officer or authority subordinate to the Central Government, or by the State Government or by such officer or authority suborbinate to the State Government, as may be specified in the notification, and

(b) where the appopriate Government is a State Government, by such officer or authority subordinate to the State Government as may be specified in the notification]

*[40 Power to amend Schedules—

(1) The appropriate Government may, if it is of opinion that it is expedient or necessary in the public interest so to do, by notification in the Official Gazette, and to the First Schedule any industry, and on any such notification being issued, the First Schedule shall be deemed to be amended accordingly

(2) The Central Government may, by notification in the Official Gazette, add to or alter or amend the Second Schedule or the Third Schedule and on any such notification being issued, the Second Schedule or the Third Schedule, as the case may be, shall be deemed to be amended accordingly

(3) Every such not fication shall as soon as possible after it is issued, be laid before the Legislatine of the State if the notification has been isssued by a State Government, or before Parliament, if the notification has been isssued by the central Government

Rajasthan Amendment

41 Repeal: On and from the date this Act comes into force the Industrial Disputes and the Industrial Disputes (Appellate Tribunal) Ajmer Amendmend Act 1956 (Ajmer Act V of 1956) in force in the Ajmer area and corresponding laws, if any, in the Abu & Sunel areas shall stand repealed

†THE FIRST SCHEDULE

[See Sections 2 (n) (vi)]

Industries which may be declared to be public utility services under sub-clause (vi) of clause (n) of section 2

1 Tranport (other than railways) for the carriage of passengers of goods, by land, water or air.
2 Banking.
3 Cemet.
4 Coal
5 Cotton textiles.
6 Foodstuffs
7 Iron and steel
8. Defence establishments
9. Service in hospitals and dispensaries.
10 Fire Brigade service
11 India Govt Mints
12 India Security Press.
13 Zinc Smelts
14 Manufacture, Marketing & Distribution of Petroleum Products.

* Inserted by Act No 36 of 1964, Sec. 21 & 22
† Ins ibid s. 29

THE SECOND SCHEDULE

(*See Section 7*)

Matters within the jurisdiction of Labour Courts

1 The propriety or legality of an order passed by an employer under the standing orders ,

2 The application and interpretation of standing orders

3 Discharge or dismissal of workman including reinstatement of or grant of relief to workmen wrongfully dismissed ,

4 Withdrawal of any customary concession or privilege

5 Illegality or otherwise of a strike or lock-out and

6 All matters other than those specified in the Third Schedule.

THE THIRD SCHEDULE

(*See* section 7A)

Matters within the jurisdiction of Industrial Tribunals

1 Wages including the period and mode of payment ,
2. Compensatory and other allowances ,
3 Hours of work and rest intervals ,
4 Leave with wages and holidays ,
5. Bonus, profit sharing, provident fund and gratuity ,
6. Shift working otherwise than in accordance with standing orders ;
7 Classification by grades ,
8 Rules of discipline ,
9 Rationalisation ,
10. Retrenchment of workmen and closure of establishment, and
11. Any other matter that may be prescribed

THE FOURTH SCHEDULE

(*See* section 9A)

Conditions of service for change of which notice is to be given

1 Wages including the period and mode of payment ;

2 Contribution paid, or payable by the employer to any provident fund or pension fund or for the benefit of the workmen under any law for the time being in force ;

3 Compensatory and other allowances ,

4 Hours of work and rest intervals ;

5. Leave with wages and holidays ;

6 Starting alteration or discontinuance of shift working otherwise than in accordance with standing orders ;

7 Classification by grades ,

8 Withdrawal of any customary concession or privilege or change in usage,

9 Introduction of new rules or discipline, or alteration of existing rule, except in so far as they are provided in standing orders ,

10 Rationalisation, standardisation or improvement of plant or technique which is likely to lead to retrenchment of workmen ;

11 Any increase or reduction (other than casual) in the number of persons employed or to be employed in any occupation or process or department or shift *[not occasioned by circumstances over which the employer has no control]

---

* Inserted by Act. No.36 of 1964, Sec. 23.

वर्णानुक्रमणिका एवं शब्दावली

[Alphabetical Subject-Index & Glossary]